Younès GHAJATI

COMPRENDRE LE CODE DU TRAVAIL

250 QUESTIONS - REPONSES PRATIQUES

Editions C.L.E.

Du même auteur

صـدر للـكاتـب

*** في تطبيق قانون الشغل**

*** Par écrit ! modèles de formulaires pour les gestionnaires des ressources humaines (arabe-français)**

*** كتابيا ! نماذج وصيغ للمتصرف في الموارد البشرية**

Younès GHAJATI

COMPRENDRE LE CODE DU TRAVAIL

250 QUESTIONS – REPONSES PRATIQUES

Editions C.L.E.
Contributions à la Littérature d'Entreprise

© Les Editions C.L.E., Tunis, 1999
Tous droits réservés.
La loi relative à la protection des droits d'auteur interdit toute reproduction, même partielle, de ce livre.
Toute représentation, traduction, adaptation, par tous procédés, en tous pays, doit bénéficier de l'autorisation préalable de l'éditeur. En vertu de la loi, les infractions seront poursuivies en justice.

ISBN 9973- 828 – 21-6- COMPRENDRRE LE CODE DU TRAVAIL
© 1999 Editions C.L.E. Contributions à la Littérature d'Entreprise
96, rue de Yougoslavie 1001 Tunis - Tél.: 343- 130 Fax: 349 –796

Prix : 20, D 000

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier particulièrement Monsieur Ghazi MEJBRI qui n'a cessé d'apporter son soutien pour la production d'une littérature spécialisée pour l'entreprise tunisienne.

Mes remerciements vont également à tous les chefs d'entreprise et employés qui m'ont posé beaucoup des questions se rapportant au droit de travail.

Je tiens également à remercier Madame Kallel Khadija qui a eu la patience de transformer mes manuscrits en un document lisible.

Mes remerciements s'adressent aussi à Hatem Bacha , Najachi Miadi , Hichem Ben Aissa , Abdejelil Hersi, Chafik Zaak, Mokhtar Boukari, Béchir Bchini, Hidri Slah.

Qu'ils trouvent, ici, l'expression de mes meilleures remerciements.

Dédicaces

Je dédie ce livre à

- La mémoire de mon père
- Ma mère Regaya
- Ma femme Jamila
- Mens enfants Oussama, Slim, Fatma et Mariem
- Tous ceux qui ont apporté leur soutien et m'ont encouragé à la réalisation de ce livre.

SOMMAIRE

		Page
1	Le contrat de travail à temps complet	13
2	Le contrat de travail à temps partiel	27
3	Le licenciement individuel	50
4	Le licenciement collectif	75
5	Les conflits collectifs	103
6	La représentation du personnel	125
7	Les congés payés	147
8	Les salaires	173
9	L'horaire du travail	193
10	La protection de la maternité	209
11	Le travail des femmes et des enfants dans les activités non agricoles	213
12	L'exécution du travail des femmes et des enfants	229
13	Les travaux spéciaux des femmes et des enfants	235
14	Les conventions collectives	239

Introduction

Le code de travail constitue un document que le gestionnaire des ressources humaines ne doit pas acquérir pour décorer sa bibliothèque mais il doit l'utiliser comme livre de chevet pour s'assurer du degré de légalité de ses décisions.

Or, de nos jours, lire une dizaine d'articles, voire de pages du code du travail pour repérer la réponse à une question, devient problématique et même démotivant surtout lorsqu'on sait que les tâches quotidiennes du gestionnaire dévorent de plus en plus la majorité de son temps de travail.

Aussi, en lisant le code du travail, le lecteur peut-il éprouver certaines difficultés surtout s'il n'est pas initié au jargon juridique : de telles difficultés concernent tant la compréhension des vocables et des expressions techniques que les modalités pratiques des procédures qu'ils contiennent.

C'est dans un souci de répondre aux questions que posent généralement les responsables des ressources humaines et les acteurs sociaux dans l'entreprise en particulier que l'idée du livre m'est venue. Ainsi, le lecteur pourra désormais trouver des questions-réponses pour la plupart des articles d'un thème déterminé. Leurs nombres sont variables : il y a des articles pour lesquels quelques questions seulement ont été posées alors que pour d'autres le lecteur peut en compter plus qu'une dizaine.

Les thèmes traités dans ce livre ont été sélectionnés volontairement puisqu'ils constituent le cadre privilégié des difficultés pratiques. Ils concernent les contrats de travail à temps complet, les contrats de travail à temps partiel, les licenciements individuels, les licenciements pour motif économique ou technologique, la représentation du personnel, les conflits collectifs, les congés payés, les horaires du travail etc.

En définitive, les 250 questions- réponses en droit du travail auraient le mérite de faciliter aux étudiants, aux gestionnaires et aux praticiens de la gestion sociale la maîtrise des règles du droit du travail et de mettre en relief les aspects pratiques de ces règles.

Juillet 1999

Partie 1

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS COMPLET

Article 6 : Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci, moyennant une rémunération.

La relation de travail est prouvée par tout moyen.

Q 1 : Qu'est-ce qu'un travailleur ?

R 1 : Le travailleur est toute personne quels que soient son sexe, sa race, son appartenance ethnique, âgée de 18 ans au moins et qui accomplit ses services personnels physiques ou mentaux au profit d'un employeur qui le paie, le contrôle et le dirige.

Toute personne âgée de moins de 18 ans est appelée *jeune travailleur*. Si elle est munie d'un contrat d'apprentissage, elle est appelée *apprentie.*

Q 2 : Qu'est-ce qu'un employeur ?

R 2 : L'employeur est la personne physique ou morale qui emploie des salariés ou travailleurs. Quelle que soit sa forme, une société (SA, SARL,..), est un employeur (personne morale). La relation de travail est conclue entre le travailleur et son employeur. Les sociétés sont représentées légalement par des personnes physiques et non des personnes morales.

Sont mentionnées obligatoirement dans tous les statuts, la ou les personnes physiques qui représentent une société.

L'actionnaire d'une entreprise n'est pas forcément son représentant légal, ce dernier peut être une personne non-actionnaire dans cette société.

Q 3 : Le salarié peut-il en cas d'empêchement proposer un collègue de travail pour le remplacer provisoirement ?

R 3 : Le salarié est appelé à fournir ses services personnels au profit de celui qui l'a recruté. A cet effet, il n'a pas à imposer ni même à proposer un collègue, un ami, un fils ou même un parent pour le remplacer que ce soit provisoirement ou de manière durable. L'employeur est le seul responsable des recrutements.

Q 4 : Que signifie "la relation de travail est prouvée par tous les moyens ? »

R 4 : La relation de travail peut être prouvée par des moyens divers tels que :

- les fiches de paie
- les attestations de travail
- les déclarations à la CNSS
- les témoins...

Le législateur n'a pas précisé le moyen de preuve en vue de laisser une marge de manœuvre importante au salarié, car, étant donné sa faiblesse économique, il ne l'a pas limité à un seul moyen de preuve. S'il réclame une fiche de paie, il risque de perdre son emploi. Toutefois, pour parer à ces difficultés, le salarié devrait informer l'inspection du travail territorialement compétente. Cette dernière est tenue à ne pas divulguer la source de toute plainte. La divulgation constitue une infraction pénale.

<u>Article 6-2</u> : Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une limitation de la durée de son exécution ou l'indication du travail dont l'accomplissement met fin au contrat.

Q 1 : Combien y-a-t-il de types de contrats de travail ?

R 1 : Il y a deux types de contrat de travail :

- les contrats de travail à durée déterminée
- les contrats de travail à durée indéterminée

Q 2 : Comment préciser la durée du contrat lorsque cette dernière est liée à l'accomplissement d'un travail dont il est difficile de déterminer le délai d'exécution ?

R 2 : L'accomplissement de tout travail nécessite une durée. Cette dernière n'est pas limitée par un terme, une date mais elle est fonction de l'achèvement des travaux ou du travail pour lequel le salarié a été recruté.

<u>Article 6-3</u> : Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée indéterminée sont soumis en ce qui concerne la période d'essai et la confirmation aux dispositions légales ou contractuelles qui leur sont applicables.

Q 1 : Quelle est la période d'essai à prévoir dans les contrats de travail ?

R 1 : La période d'essai applicable au personnel de l'entreprise est celle prévue par la convention collective sectorielle ou d'établissement. En l'absence d'une convention sectorielle ou d'établissement, la période d'essai à prévoir dans le contrat de travail est celle prévue par l'article 10 de la convention collective cadre (C.C.C.) en vertu de laquelle la période d'essai est fixée comme suit :

- pour les agents d'exécution : six mois
- pour les agents de maîtrise : neuf mois
- pour les cadres : une année

Il est à signaler qu'il y a des conventions qui n'ont pas fait cette distinction. La période d'essai est fixée par exemple à une année pour tous les collèges professionnels (convention collective de la fonderie, métallurgie, construction mécanique).

Article 6-4 :

1- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs.

- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail

- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu

- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défectuosités dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise.

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles il ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

2- Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements. Tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. Dans ce cas, le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un est conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

3- Les travailleurs recrutés par contrat de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou conventions collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

Q 1 : Peut-on conclure un seul contrat pour 4 ans ?

R 1 : Le législateur n'a pas exigé une durée minimale pour la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée. Cela veut dire que les deux parties au contrat peuvent s'entendre sur n'importe quelle durée. Toutefois, la durée maximale ne peut excéder 4 ans. Il faut préciser à cet égard que faire travailler un salarié au-delà des 4 ans par contrat à durée déterminée ne constitue pas une infraction à la loi. Seulement, le contrat de travail liant le salarié à son employeur se transforme de droit en un contrat de travail à durée indéterminée. C'est-à-dire que le salarié devient permanent et non plus contractuel.

Q 2 : Combien de fois peut-on renouveler le contrat de travail ?

R 2 : Le contrat de travail peut être renouvelé plusieurs fois. A titre d'exemple, il peut être renouvelé 47 fois s'il est conclu pour un mois ou 23 fois si cette durée est de 2 mois etc. Il faut aussi préciser que le renouvellement peut porter sur une durée inférieure ou supérieure à celle prévue par le contrat précédent. A titre d'exemple, l'employeur peut conclure un contrat de 3 mois. Il peut renouveler le contrat pour 6 mois, 9 mois, 1 année etc. Mais, au total, la durée du contrat ne doit pas excéder 4 ans.

Q 3 : Que doit contenir le contrat de travail comme clauses ?

R 3 : La question qui se pose le plus souvent est de savoir quelles sont les clauses que doit contenir un contrat de travail. Certes, il doit contenir des clauses substantielles telles que la durée du contrat, le lieu de travail, les conditions de travail, la qualification professionnelle. Il peut contenir aussi d'autres clauses telles que la clause de non-concurrence, une clause relative au secret professionnel, etc.

Généralement, le contrat de travail devrait contenir toutes les clauses qui ont fait l'objet de négociation entre les deux parties.

Toutefois, il ne faut pas perdre de vue qu'en pratique, les salariés les non-cadres surtout adhèrent à toutes les clauses proposées par l'employeur.

Q 4 : Peut-on recruter le travailleur après le délai de 4 ans sans contrat de travail à durée déterminée surtout lorsque le travailleur manifeste son accord ?

R 4 : Le texte de l'article précité a précisé que tout recrutement d'un salarié après les 4 ans et indépendamment de sa nature ne se fera que sur la base de la confirmation directe.

L'employeur ne peut prétendre soumettre le salarié à l'essai.

En définitive, il incombe à l'employeur de décider du sort du salarié après les 4 ans. Il doit, soit le confirmer dans son poste, soit le remercier définitivement.

Q 5 : Comment rédiger un contrat de travail à durée déterminée ?

R 5 : Nous présentons ci-après un modèle de contrat de travail à durée déterminée (tiré du livre : "Par écrit !" du même auteur, chez le même éditeur 1998).

Contrat de travail à durée déterminée

Le présent contrat de travail est conclu entre les deux parties ci-après :

- la société ..... dont le siège social est sis au ..... ci-après désignée sous la mention ..... représentée par monsieur ..... P. D. G. / gérant / directeur / en sa qualité d'employeur

d'une part et

Monsieur ..... n° de sécurité sociale ..... ci-après désigné sous la dénomination "le salarié", demeurant à ..... de nationalité tunisienne

d'autre part.

Il a été convenu de ce qui suit :

Article 1 : Engagement

Monsieur ..... se déclare libre de tout engagement, non lié par une clause de non-concurrence et exempt de toute condamnation incompatible avec son emploi, est engagé en qualité de ..... sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

Article 2 : Durée de contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée de ..... à compter du .....

Article 3 : Fonctions

Monsieur ..... est engagé en qualité de ..... Sa classification professionnelle sera ..... l'activité de monsieur ..... consistera à ..... Le poste qui lui est confié est par nature évolutif. Pour cela, il peut nécessiter des adaptations liées à

l'évolution technique. Monsieur ..... s'engage de ce fait à accomplir toute formation qui lui serait demandée par la société.

Article 4 : Lieu de travail

Monsieur ..... exercera ses fonctions dans la société ou dans tout autre lieu où elle serait susceptible d'installer son siège.

En fonction des nécessités de service, la société se réserve le droit de demander à monsieur ..... d'effectuer des déplacements temporaires n'entraînant pas de changement de résidence.

Article 5 : Durée du travail

Monsieur ..... est soumis à un régime de travail de ..... h/semaine.

Article 6 : Rémunération

En contrepartie de son travail, mr ..... percevra une rémunération mensuelle brute de ..... Monsieur ..... recevra en outre les indemnités et primes annuelles et semestrielles accordées au personnel conformément à la convention collective en vigueur dans l'entreprise.

Article 7 : Congés payés

Monsieur ..... bénéficiera des congés payés prévus par la convention collective soit actuellement ..... jours par an.

Article 8 : Conditions d'exécution du contrat

Monsieur ..... s'engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données. Il sera responsable de leur bonne application.

Monsieur ..... devra faire connaître à l'entreprise sans délai toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir

dans son état civil, sa situation de famille, son adresse et sa situation militaire.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires dont l'un devra être retourné, signé, à la société dans les plus brefs délais.

Signature de l'employeur

Date .....
Nom et prénom
Signature du salarié

Q 6 : Peut-on rémunérer un salarié contractuel au SMIG ?

R 6 : Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne perçoit pas le SMIG, mais un salaire de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou conventions collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

Plus précisément, si la convention collective du secteur prévoit que le salaire de base et les indemnités sont de l'ordre de X dinars à l'heure, le salarié contractuel devrait toucher le même salaire. En d'autres termes, le législateur n'a pas dans la deuxième révision du code de travail lié le salaire à la nature du contrat. Avec la modification des textes, on assiste à l'équation : *A qualification identique, salaire identique.*

Q 7 : Faut-il une interruption entre deux contrats et quelle est sa durée maximale ?

R 7 : Il est inutile de faire une interruption entre deux contrats. En effet, le nombre de contrats renouvelés ne transforme pas la nature du contrat. En d'autres termes, ce n'est pas en renouvelant le contrat plus de 2, 6 ou 8 fois par exemple que le contrat de travail à durée déterminée se transforme en un contrat de travail à durée indéterminée. Le salarié contractuel ne devient permanent que s'il continue à travailler au - delà du terme du contrat sans opposition de son employeur.

Q 8 : Peut-on prévoir dans un contrat de travail une période d'essai ?

R 8 : En nous référant aux dispositions de l'article 18 du code de travail, nous constatons qu'il dispose que : "Dans tout contrat de travail, la durée de la période d'essai résulte des conventions collectives ou particulières, de l'usage ou de la loi ".

Comme vous pouvez le remarquer, le législateur n'a pas spécifié la nature du contrat. Est-ce un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail à durée indéterminée ?

Néanmoins, certains juristes considèrent que l'inclusion de la période d'essai dans un contrat de travail à durée déterminée est en contradiction avec l'esprit du droit en matière de contrat de travail à durée déterminée. Les tenants de cette approche considèrent que la période d'essai ne peut pas avoir sa raison d'être dans un contrat de travail à durée déterminée. Le salarié n'est plus lié par un délai chose qui fait vider le contrat de travail à durée déterminée de son sens.

Or, il nous semble que le principe de base de la conclusion d'un contrat de travail est le consentement des deux parties. L'accord de volonté fait la loi entre elles. Si le contrat de travail à durée déterminée a prévu une période d'essai, cette clause peut être à l'avantage de l'employeur comme à celui du salarié. En effet, si le salarié n'est pas satisfait au bout d'un certain temps de travail, sera-t-il obligé de continuer à travailler pendant toute la période du contrat ?

Partie 2

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 94-2 : Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu pour un travail à temps partiel.

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une durée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

Q 1 : Quel est le nombre minimum d'heures de travail que doit effectuer un salarié à temps partiel ?

R 1 : Le législateur n'a pas exigé un nombre minimum d'heures de travail à effectuer par un travailleur employé à temps partiel. A titre d'exemple, le contrat de travail peut prévoir une heure de travail par jour ou même par semaine. Comme il peut prévoir au maximum :

- pour le régime de 40 heures par semaine :
  40h x 70 %, soit 28 heures par semaine.

- pour le régime de 48 heures par semaine :
  48h x 70 % soit 33,6 heures par semaine.

Le contrat ne doit pas prévoir une durée supérieure, sinon, il ne sera plus qualifié comme contrat de travail à temps partiel.

Q 2 : Est-ce qu'il y a des catégories professionnelles qui ne sont pas concernées par le travail à temps partiel ?

R 2 : Le travail à temps partiel peut être effectué par tout salarié indépendamment de sa qualification professionnelle

En effet, un coursier, un comptable, un responsable financier, un responsable des ressources humaines etc. peuvent être recrutés pour travailler à temps partiel, soit pour une durée limitée dans le temps, soit pour une durée illimitée.

Certaines personnes considèrent que le travail à temps partiel ne peut concerner que les personnes sans qualifications professionnelles. Or, en réalité, le travail à temps partiel permet à l'entreprise de bénéficier de certaines compétences surtout lorsqu'elle ne dispose pas de moyens financiers lui permettant d'embaucher des cadres de haut niveau à temps complet.

Article 94-3 : Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et indiquer notamment la qualification professionnelle du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée du travail et la modalité de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année.

Q 1 : En quelle langue le contrat de travail doit – il être rédigé ?

R 1 : Le droit du travail n'a pas prévu la langue utilisée dans la rédaction du contrat de travail. Dans la pratique, il y a des entreprises qui utilisent des contrats de travail rédigés en langue arabe, d'autres utilisent des contrats en langue française. Toutefois, il y a lieu de noter que la langue arabe est la langue qui fait foi. Cependant, il ne faut pas perdre de vue qu'il est sollicité que le contrat de travail soit rédigé en arabe surtout lorsqu'il s'agit d'un travailleur ne sachant ni lire ni écrire la langue française.

Q 2 : Pourquoi le législateur a-t-il exigé que la qualification professionnelle soit prévue dans le contrat de travail ?

R 2 : Il nous semble qu'en exigeant de mentionner dans le contrat de travail la qualification professionnelle du travailleur, le législateur a voulu protéger les travailleurs contre l'arbitraire de certains employeurs. En se référant à la qualification professionnelle, il est plus facile pour les organes de contrôle judiciaire ou administratif de vérifier par exemple si le salaire servi est conforme à la loi ou non.

De même, l'administration du travail peut vérifier si le travail accompli correspond bien ou non à la qualification professionnelle prévue par le contrat de travail.

N'oublions pas, enfin, que lorsque le travailleur lui-même constate qu'il est en train d'occuper un emploi ne correspondant pas

à la qualification prévue par le contrat de travail, il peut se plaindre auprès de l'inspection de travail .

Q 3 : Pourquoi le législateur exige- t- il de prévoir dans le contrat de travail les modalités de répartition de la durée du travail ?

R 3 : La fixation des modalités de répartition de la durée du travail dans le contrat de travail est une protection pour le travailleur contre tout arbitraire. Le législateur semble viser la simplification du contrôle.

En effet, le recours au travail à temps partiel ne devrait pas se faire d'une manière détournée pour ne pas payer les charges sociales à la CNSS. En l'absence de fixation des modalités de répartition de la durée du travail, certains salariés risquent d'être employés à temps complet mais considérés comme des salariés à temps partiel.

Q 4 : L'employeur peut-il se contenter d'un contrat de travail verbal ? Quelle conséquence sur l'employeur ?

R 4 : Le contrat de travail à temps partiel ne doit pas être verbal. Il doit être écrit, autrement, il est difficile, sinon impossible, de prouver - en cas de litige par exemple - les clauses de ce contrat verbal.

Q 5 : Comment rédiger un contrat de travail à temps partiel et à durée déterminée ?

R 5 : Nous présentons ci-après un modèle de contrat de travail à temps partiel tiré du livre : "Par écrit ! Modèles et formulaires pour le gestionnaire des ressources humaines" (du même auteur, paru aux éditions C.L.E. 1998).

Contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel

Le présent contrat est conclu entre les deux parties signataires ci-après :

1- La société ..... sise à ..... représentée par Mr ..... (qualité) Directeur Général / Directeur / Gérant dénommé employeur

d'une part et

2- Mr ..... C.I.C n°..... délivrée le ..... à ..... résidant à ..... dénommé salarié

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

***Article 1** : La société ..... accepte d'engager Mr ..... en qualité de (citer la qualification professionnelle, le titre du poste) ..... pour une période de ..... mois du ..... au .....*

***Article 2** : La durée de travail à laquelle est soumis Mr ..... est de ..... heures par semaine.*

***Article 3** : Les heures de travail telles que prévuest à l'article 2 se répartissent comme suit :*

- *du lundi à mercredi : de 8h à 12h*
- *vendredi : de 10h à 12h*
- *samedi : de 7h à 9h*

***Article 4** : La rémunération de Mr ..... est fixée à ..... D/mois de travail (ou à raison de ..... D brut par heure de travail effectif).*

***Article5**:Mr ..... bénéficie aussi et proportionnellement à la durée de son travail de toutes les primes et indemnités qui sont servies trimestriellement, semestriellement au personnel permanent.*

***Article 6** : Mr ..... est tenu au secret professionnel dont il pourrait prendre connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.*

***Article 7** : Mr ..... est tenu de conserver tous les outils ou autres moyens de travail qui lui sont remis pour l'accomplissement de ses fonctions.*

***Article 8** : Mr ..... reconnaît expressément que son contrat est conclu pour une durée déterminée et que l'expiration du-dit contrat ne lui ouvre droit à aucune réparation.*

***Article 9** : Mr ..... doit veiller au respect de l'horaire du travail, de ses supérieurs hiérarchiques et en général du règlement interne de la société.*

***Article 10** : Les différends qui peuvent survenir entre les deux parties contractantes seront du ressort (ou de la compétence) des tribunaux de Tunis.*

Nom et Prénom du salarié ***Le responsable du personnel***

Article 94-4 : Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits et obligations prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels au profit des travailleurs employés à plein temps dans des conditions similaires, sous réserve des dispositions particulières au travail à temps partiel.

Q 1 : Quels sont les droits et obligations cités par l'article 94-4 ?

R 1 : Le travailleur à temps partiel ne se différencie du travailleur à temps complet - du point de vue droits et obligations - que par la durée du travail. En effet, si le travailleur à temps complet a droit au repos, à un congé payé, à se défendre devant le conseil de discipline, à être protégé et assuré contre les accidents du travail, etc., il en est de même pour le travailleur à temps partiel. Si le travailleur à temps complet doit respecter les normes de production, le travailleur à temps partiel devrait aussi en faire autant, mais au prorata de la période travaillée. Si le travailleur à temps complet a le droit d'être protégé contre toute menace, il en est de même pour le travailleur à temps partiel.

Article 94-5 : Le salaire du travailleur à temps partiel et les indemnités auxquelles il a droit au titre de congé annuel payé, des jours fériés chômés et payés, du congé de maternité et du licenciement, sont proportionnels à la durée du travail à laquelle est soumis ce travailleur.

Q 1 : Lorsque le salarié employé à temps partiel bénéficie par exemple de deux jours de congé et s'il ne travaille que 4 heures par jour, doit - il se reposer un jour de 8 h ou 2 jours de 4 heures chacun ?

R 1 : Si un travailleur à temps partiel travaille quotidiennement quatre heures par jour, sa journée de travail est une journée de quatre heures aussi. S'il a droit à deux jours de repos, il se repose deux jours entiers. Les deux jours ne doivent pas être ramenés en une seule journée de huit heures. Si nous prenons l'exemple d'un travailleur qui s'active à raison de deux heures seulement par jour et au cas où il a droit à quatre jours de repos, l'intéressé se repose quatre jours et non pas un jour.

Article 94-6 : Sont considérées heures supplémentaires les heures effectuées par le travailleur à temps partiel au - delà de la durée normale de travail fixée par le contrat de travail.

L'exécution des heures supplémentaires nécessite l'accord des deux parties sans que toutefois le nombre de ces heures ne dépasse le tiers de la durée du travail fixée par le contrat et que le total de cette durée et des heures supplémentaires n'excède pas la durée normale du travail applicable au travailleur à plein temps dans la même entreprise.

Q 1 : Pouvez-vous nous donner un exemple concret relatif au travail en heures supplémentaires ?

R 1 : Supposons que le contrat de travail à durée déterminée ait prévu 25 heures de travail par semaine. Toute heure travaillée au-delà des 25 heures sera considérée comme heure supplémentaire.

Q 2 : Comment prouver l'accord des deux parties ?

R 2 : Il n'a pas été précisé si l'accord des parties doit être écrit ou verbal. Si l'accord verbal est susceptible d'être mis en cause, il y a lieu, alors, de recourir à l'accord écrit des deux parties pour éviter toute équivoque.

Q 3 : Faut-il demander l'autorisation de l'inspection du travail avant d'effectuer des heures supplémentaires ?

R 3 : Pour effectuer des heures supplémentaires, le législateur n'a pas exigé l'autorisation de l'inspection du travail. Il s'est contenté, comme nous l'avons mentionné plus haut, de l'accord des deux parties.

Les heures pour lesquelles l'employeur doit demander l'autorisation de l'inspection du travail concernent :

- Le travail à temps complet
- L'amplitude journalière (heures supplémentaires, plus heures normales) ne doit pas dépasser dix heures

Q 4 : Si les deux parties s'entendent pour l'exécution d'un nombre d'heures supplémentaires plus élevé que prévu par l'article, que peuvent-ils encourir ?

R 4 : Si l'employeur fait travailler des heures supplémentaires plus que la limite prévue, il encourt le paiement d'une amende. L'inspection du travail dresse donc un procès-verbal d'infraction qu'elle adresse au Procureur de la République.

Article 94-7 : Les travailleurs à temps partiel sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Q 1 : Qu'est-ce qu'on entend par *législation en vigueur ?*

R 1 : Selon les dispositions de l'article 51 bis de la convention collective cadre, l'expression "législation en vigueur" signifie :

- les textes légaux et réglementaires en vigueur
- la convention collective cadre
- les conventions collectives sectorielles pour les secteurs auxquels elles s'appliquent.
- les conventions collectives particulières pour les entreprises concernées.

Q 2 : Les travailleurs à temps partiel bénéficient-ils des allocations familiales et du régime de réparation des accidents de travail ?

R 2 : Les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier des allocations familiales lorsque le montant de leurs cotisations à la CNSS au titre des salaires est égal au moins au minimum exigé pour la validation des trimestres.

Les travailleurs à temps partiel sont aussi couverts par le régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles.

<u>Article 94-8</u> : Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise comme s'ils étaient des travailleurs à plein temps, en ce qui concerne les obligations de l'employeur liées au nombre des travailleurs et prévues au présent code.

Q 1 : Quels sont les obligations de l'employeur pour lesquelles le nombre de travailleurs, à temps partiel est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise ?

R 1 : Parmi les obligations de l'employeur qui sont liées au nombre des travailleurs, nous pouvons citer :

- l'institution des délégués du personnel ou de la commission consultative d'entreprise
- l'emploi des handicapés
- le service médical d'entreprise
- les règles minima d'hygiène

    * nombre de douches
    * nombre de WC
    * nombre de casiers
    * nombre de lavabos
    * salle de maternité

Article 94-9 : En cas de recrutement pour pourvoir des postes de travail à plein temps vacants ou crées, la priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel désirant passer au régime à plein temps et ayant les mêmes qualifications professionnelles et aptitudes requises.

La priorité est également donnée, lors du recrutement pour pourvoir des postes de travail à temps partiel vacants ou créés, aux travailleurs à plein temps désirant passer au régime du travail à temps partiel et ayant les mêmes qualifications et aptitudes requises.

Le passage du travailleur du régime à plein temps au régime à temps partiel ou vice versa ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de ce travailleur.

Q 1 : Comment prouver qu'un travailleur à temps partiel a les mêmes aptitudes qu'un autre travailleur ?

R 1 : Les aptitudes professionnelles physiques ou mentales peuvent être déterminées à travers des tests appelés : "tests d'aptitude". Mais l'évaluation finale des aptitudes reste l'une des prérogatives du chef d'entreprise ou de l'employeur. C'est à lui que revient le dernier mot pour choisir tel travailleur ou tel autre, car le travailleur ne peut pas s'auto-juger en disant qu'il a plus d'aptitudes que les autres.

Q 2 : Est-ce que c'est le travailleur à temps partiel qui veut passer au régime à temps plein (ou complet) doit formuler une demande écrite à son employeur ou est–ce que c'est l'employeur qui lui propose de changer de régime alors que le salarié se contente de formuler son accord par écrit ?

R 2 : Le passage d'un régime à un autre ne doit être opéré que si le salarié en exprime le désir. Afin d'éviter toute équivoque, le législateur a exigé l'accord écrit du travailleur c'est-à-dire que ce dernier doit formuler une demande écrite à son employeur dans

laquelle il doit exprimer son désir de changer de régime (du travail à temps partiel au travail à temps complet ou vice - versa).

Q 3 : Pourquoi le législateur a-t-il exigé l'accord par écrit ? Lorsque le travailleur passe d'un régime à un autre sans accord écrit, n'est-ce pas là une preuve suffisante qu'il a accepté son passage d'un régime à un autre ?

R 3 : Lorsque le travailleur se trouve dans une situation de subordination juridique et économique, il peut accepter malgré lui de changer de régime c'est-à-dire de passer d'un régime de travail à temps complet au régime de travail à temps partiel. Le travailleur peut donc accepter de travailler pour éviter son licenciement et c'est la raison pour laquelle le législateur a exigé qu'il y ait un écrit de sa part.

En d'autres termes, le changement du régime reste tributaire des volontés respectives du travailleur et de l'employeur.

Q 4 : Par quoi le travailleur à temps partiel ou à temps complet concrétise-t-il son désir de passer d'un régime à un autre ? Comment le concrétise-t-il ?

R 4 : Le désir du travailleur à temps plein de passer au régime à temps partiel peut se manifester à travers une demande qu'il adresse à son employeur

Q 5 : Comment formuler une demande de changement de régime de travail ?

R 5 : Nous proposons un modèle de demande que le salarié peut formuler en vue de changer de régime de travail.

..... le .....

Mr. Le Président Directeur Général
(Gérant, Directeur ...)
S/C du supérieur hiérarchique

Objet *: Demande de changement de régime de travail suite à la vacance d'un emploi (à temps partiel ou à temps complet)*

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'opter pour le régime du travail à temps (partiel ou complet), et ce, pour des raisons personnelles.

Je suis le nommé ..... matricule ..... titulaire du poste de ..... depuis le .....

En attendant une suite de votre part que j'espère favorable, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Signature
Nom et Prénom
du travailleur

mArticle 94-10 : Les travailleurs à plein temps, qui sont passés au régime de travail à temps partiel pour des raisons de grossesse ou nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade, ont le droit de réintégrer le régime de travail à plein temps en cas de vacance de postes de travail à plein temps correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Q 1 : Est-ce que le droit de réintégration au régime à plein temps du travailleur ayant bénéficié du régime à temps partiel pour raison de grossesse ou nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans ou d'un membre de la famille handicapé malade concerne les femmes uniquement ou peut s'appliquer également aux hommes ?

R 1 : Le législateur n'a pas privilégié dans l'article précité un sexe sur l'autre. Ces dispositions peuvent, donc, concerner aussi bien les hommes que les femmes. Le seul critère qui ouvre au travailleur le droit de réintégrer le régime à plein temps est le motif pour lequel le travailleur concerné a quitté provisoirement le régime. Il s'agit de cas bien déterminés tels que :

- la grossesse
- la nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans
- la nécessité de s'occuper d'un enfant handicapé ou malade.

Pour ces trois cas, le législateur a donné droit de réintégration. Ce droit n'est pas limité dans le temps, il peut être exercé après quelques semaines, quelques mois ou même quelques années. La jouissance de ce droit demeure aussi tributaire de vacance ou de création de postes d'emploi à temps partiel.

<u>Article 94-11</u> : Les employeurs doivent, en temps opportun, informer les travailleurs des postes de travail à plein temps et des postes de travail à temps partiel vacants ou créés dans leurs entreprises.

Q 1 : Par quel moyen l'employeur doit-il informer le personnel des vacances de postes à temps partiel ou à temps complet ?

R 1 : Les employeurs sont tenus, aux termes de l'article précité, d'informer le personnel des postes de travail vacants ou créés que ce soit à plein temps ou à temps partiel. Le moyen d'information n'a pas été défini ni précisé. L'employeur peut donc utiliser le moyen le plus adéquat pour toucher l'ensemble du personnel.

Il peut utiliser une note d'information collective ou individuelle, une note circulaire etc.

Cependant, le moyen d'information doit être accessible à l'ensemble du personnel.

Article 94-12 : Le cumul du travail à plein temps et du travail à temps partiel est interdit

Q 1 : Est-ce que le cumul du travail à temps partiel est autorisé ?

R 1 : Le cumul du travail à temps partiel est autorisé par la loi, et ce, afin de permettre au travailleur de cotiser auprès de la CNSS au moins le montant nécessaire pour valider les trimestres.

Q 2 : Le travailleur peut-il travailler chez plus d'un employeur par jour ?

R 2 : Le travailleur à temps partiel peut travailler chez plusieurs employeurs. Le législateur n'en a pas limité le nombre. Cependant, le travailleur ne peut pas travailler plus d'heures que sous le régime du travail à plein temps.

En effet, pour travailler plus que ce nombre, il faut qu'il y ait au moins deux employeurs qui sont proches l'un de l'autre de manière que le travailleur ne perde pas de temps, d'une part, et que, les heures de travail soient réparties de manière successive, d'autre part. En d'autres termes, dès que le travailleur achève son travail chez le premier employeur, il se déplace tout de suite chez le second.

Q 3 : Le travailleur à temps partiel peut-il travailler chez plusieurs employeurs même si au total la durée cumulée du travail dépasse les 8 heures par jour ?

R 3 : Le travailleur à temps partiel peut travailler chez plusieurs employeurs. A cet effet, il peut même cumuler plus de 8 heures de travail par jour.

Q 4 : Est-ce que le travailleur à temps partiel a le droit de travailler le même jour chez deux entreprises concurrentes ?

R 4 : Le travailleur à temps partiel peut travailler chez deux entreprises même si elles sont concurrentes à moins que le contrat de travail ne contienne une clause de non-concurrence.

Article 94-13 : Chaque employeur occupant des travailleurs à temps partiel doit tenir un registre dans lequel sont inscrits les noms et dates de naissance de ces travailleurs. Ce registre est mis à la disposition des inspecteurs du travail.

Q 1 : Pourquoi le législateur a-t-il exigé de l'employeur qui occupe des salariés employés à temps partiel de tenir un registre pour eux ?

R 1 : La tenue d'un registre pour le personnel occupé à temps partiel facilite à l'inspecteur du travail l'identification de ce personnel et par conséquent la vérification du respect de la législation du travail.

Article 94-14 : Les infractions aux dispositions des articles 94-4, 94-5, 94-6, 94-7, 94-8, 94-9, 94-10, 94-11, 94-12 et 94-13 du présent code sont passibles des sanctions prévues aux articles 234, 235, 236 et 237 du même code.

Q 1 : Si l'employeur ne respecte pas l'une des dispositions des articles précédents relatifs au travail à temps partiel, qu'est-ce qu'il peut encourir ?

R 1 : En cas de non - respect par l'employeur de l'une des dispositions des articles cités par l'article 94-14, il peut encourir des amendes.

L'amende appliquée est de 24 à 60 dinars pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sans toutefois que le total des amendes puisse excéder 5000 dinars.

Par ailleurs, il y a lieu de signaler qu'en cas de récidive, la peine prévue est portée au double.

Partie 3

LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Article 14 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenue ou par l'accomplissement du travail objet du contrat.

Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

a- par l'accord des parties
b- par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie
c- en cas d'empêchement d'exécution résultant, soit d'uncas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur
d- par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi.
E- dans les autres cas prévus par la loi

Q 1 : Quels sont les cas de force majeure qui mettent fin au contrat de travail que ce soit à durée déterminée ou à durée indéterminée ?

R 1 : La force majeure est un événement qui s'impose aux deux parties du fait de son imprévisibilité. On peut citer à cet effet l'incendie, l'inondation,... Ces événements, lorsqu'ils surviennent avant ou pendant l'exécution du contrat de travail, mettent fin à ce dernier. En effet, le travailleur ne peut pas exiger de droit par exemple la continuité de la relation de travail. De même, l'employeur n'est pas en droit de considérer le travailleur en infraction lorsque celui-ci quitte définitivement l'entreprise après des inondations ou des incendies. Cette force majeure met fin à tout type de contrat de travail.

Q 2 : Est-ce que le décès de l'employeur justifie de mettre fin aux relations de travail ?

R 2 : Le décès de l'employeur ne peut pas être retenu comme cause pour mettre fin au contrat de travail.

Ce qui veut dire que lorsque l'employeur décède, les héritiers deviennent l'employeur. Par contre, le décès du salarié met fin au contrat de travail. C'est-à-dire que les héritiers du salarié ne peuvent pas exiger l'embauchage de l'un d'entre eux à la place du défunt.

Q 3 : Comment prouver que le travail objet du contrat a été accompli ?

R 3 : La durée, dans un contrat de travail à durée déterminée, peut être une date fixe connue par les deux parties au moment de la conclusion du contrat de travail, comme elle peut être déterminée en fonction du travail pour lequel le travailleur a été recruté. Une fois le travail accompli, le contrat de travail prend fin. Mais en pratique, il y a des difficultés inhérentes aux termes du contrat. L'employeur peut prétendre que le travail est achevé alors que le travailleur pourrait prétendre le contraire et considérer, par conséquent, que la rupture du contrat est abusive.

Q 4 : Quelles sont les fautes graves que peut commettre l'employeur et qui peuvent justifier la fin du contrat de travail par le salarié ?

R 4 : L'employeur peut commettre des fautes graves justifiant pour le salarié la rupture de son contrat de travail sans que cette rupture soit considérée comme abusive. Tel est le cas du non-paiement des salaires par exemple. Si le salarié ne perçoit pas la contrepartie de son travail, il est en droit de ne plus fournir ses services personnels.

Q 5 : Quelles sont les fautes graves que peut commettre le salarié et qui peuvent mettre fin au contrat de travail par l'employeur ?

R 5 : Il y a plusieurs fautes graves qui sont susceptibles de mettre fin au contrat de travail quand elles sont commises par le salarié. Parmi les fautes graves, il y a celles prévues par les conventions collectives ou même par le code du travail dans son article 14 quarter.

Cependant, la liste n'est pas complète, car, les fautes ne peuvent pas être limitées. Notons à titre d'exemple que la grève sauvage est considérée comme faute grave et ne figure pourtant pas dans la liste des fautes graves.

Q 6 : Est-ce que l'employeur a le droit de mettre fin abusivement à un contrat de travail le liant au salarié ? Est-ce que ce dernier a aussi le droit de rompre abusivement le contrat de travail le liant à son employeur ?

R 6 : Le contrat de travail peut cesser de produire ses effets suite à un abus de l'une des deux parties.

En effet, en dépit des causes réelles et sérieuses qui mettre un terme au contrat de travail, l'employeurs ou le travailleur peuvent chacun abuser des droits de l'autre. L'employeur peut mettre un terme au contrat de travail sans aucun motif. De même, le travailleur peut rompre abusivement le contrat de travail. A noter que le juge ne peut pas annuler la décision de l'employeur ou du travailleur mais tout ce qu'il peut faire c'est de dédommager la partie lésée. En cas de licenciement abusif, le salarié a droit à des dommages et intérêts et en cas de rupture abusive, l'employeur a lui aussi droit à des dommages et intérêts.

Article 14 bis : Le préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat.

Les travailleurs sont autorisés à s'absenter durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi. La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune réduction de salaires ou d'indemnités.

Le tout sans préjudice des prescriptions plus avantageuses pour le travailleur résultant de dispositions spéciales prévues par l'accord des parties, la convention collective ou l'usage.

Q 1 : Que doit contenir le préavis de licenciement ? Comment peut-on formuler un préavis notifié par le salarié ? Exemples.

R 1 : Voici, ci-après, deux préavis notifiés respectivement par l'employeur et par le salarié.

1- Préavis de licenciement

..... *le* .....

Monsieur (le travailleur)
Adresse : .....
.....

Objet : Préavis de licenciement

J'ai le regret de vous informer que j'ai décidé de mettre fin à votre travail à compter du ..... *pour les raisons suivantes (A citer les raisons).*

Par ailleurs, je tiens à vous rappeler que vous avez le droit de vous absenter durant toute la deuxième quinzaine (ou du

..... au .....) sans que cette période soit défalquée de votre salaire mensuel .
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Signature de l'employeur

2- Préavis de démission

..... le .....

Mr ..... (employeur)
Adresse : .....
.....

Objet : Préavis de démission

J'ai le regret de porter à votre connaissance que j'ai décidé de mettre fin à mon travail (ou à ma relation de travail, ou de quitter définitivement l'entreprise) dans un délai d'un mois, et ce, pour des raisons personnelles. (A respecter le délai de préavis sachant que certaines conventions ou statuts prévoient un préavis plus long).

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Signature du travailleur

Certaines conventions collectives ont prévu une signature légalisée. C'est le cas de la convention collective de l'hôtellerie.

Q 2 : Est-ce que l'employeur est tenu de notifier au salarié un préavis en vertu duquel il lui signifie la date d'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ?

R 2 : Faut-il notifier un préavis en vertu duquel chacune des parties avise l'autre de la date d'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ? La réponse est négative. L'échéance du contrat de travail étant connue par les deux parties au moment de la date de la conclusion du contrat, il est inutile qu'une partie rappelle l'autre au moyen d'un préavis de l'arrivée du terme du contrat.

Q 3 : Est-ce que les travailleurs ont le droit de s'absenter pendant la deuxième moitié de la durée du préavis même si ce sont eux qui ont lancé le préavis ?

R 3 : Lorsque c'est l'employeur qui décide de mettre fin au contrat de travail d'un salarié permanent, il est tenu d'autoriser le salarié à s'absenter pour chercher un emploi. Mais, lorsque le salarié prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail, il n'y a aucune raison pour que l'employeur l'autorise à s'absenter durant la deuxième quinzaine. D'autant plus que le délai de préavis servirait au remplacement et à la passation du travail du salarié partant.

<u>Article 14 ter</u> : L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur est tenu d'indiquer les causes du licenciement dans la lettre de préavis.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans l'existence d'une cause réelle et sérieuse le justifiant ou sans respect des procédures légales, réglementaires ou conventionnelles.

Q 1 : Que peut encourir un employeur s'il n'indique pas dans la lettre de préavis les causes du licenciement ?

R 1 : Si le législateur a exigé l'indication des causes de licenciement dans la lettre de préavis, c'est pour préserver à notre avis les droits des deux parties et en vue de circonscrire les motifs invoqués. Lorsque l'employeur ne mentionne pas les causes de licenciement, il lui est difficile de prouver, le cas échéant, devant le juge la légalité du licenciement et d'infirmer par conséquent les motifs évoqués par le travailleur. Par conséquent et à défaut de preuves tangibles, le licenciement revêtira le caractère abusif. La réparation de l'abus sera concrétisée par le paiement de dommages et intérêts.

Q 2 : Qu'est-ce qu'une cause réelle et sérieuse ?

R 2 : La cause est dite réelle et sérieuse si elle n'est pas douteuse, c'est-à-dire qu'elle existe dans la réalité et ne prête pas à équivoque. Cette cause ne doit pas seulement être réelle mais elle doit être aussi sérieuse c'est-à-dire présentant un caractère grave. La gravité se mesure en termes de degré de dysfonctionnement dans l'entreprise.

Q 3 : Quelle est la distinction entre le licenciement abusif pour inexistence d'une cause réelle et sérieuse et le licenciement abusif pour le non-respect des procédures légales, réglementaires ou conventionnelles.

R 3 : La distinction entre licenciement abusif pour inexistence d'une cause réelle et sérieuse et licenciement abusif pour non-respect des procédures réside dans les modalités de réparation de l'abus.

La réparation de l'abus concernant le non- respect de la forme (procédure) est évaluée entre 1 et 4 mois de salaires calculés sur la base du dernier salaire perçu par le travailleur alors que la réparation de l'abus pour non- respect du fond (inexistence d'une cause réelle et sérieuse) est calculée sur la base de 1 à 2 mensualités par année de service sans dépasser 36 mensualités.

Q 4 : Qu'est-ce qu'on entend par *procédures légales, réglementaires ou conventionnelles ?*

R 4 : Les procédures légales, réglementaires ou conventionnelles sont l'ensemble des démarches ayant trait à la forme que doit suivre l'employeur pour que le licenciement ne soit pas qualifié d'abusif.

Parmi les procédures, nous citons : la traduction du salarié devant le conseil de discipline, la convocation des membres du conseil de discipline, la demande de l'avis de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié membre de la commission consultative d'entreprise (C.C.E.) ou des délégués du personnel, etc.

Q 5 : L'employeur peut-il juger si la cause est réelle et sérieuse ?

R 5 : L'appréciation de la faute se situe à deux niveaux : Tout d'abord, il y a l'appréciation de l'employeur qui ne lie pas le juge à qui revient la souveraineté dans l'appréciation de la nature de la faute.

En effet, ce qui paraît une cause réelle et sérieuse pour un employeur peut être apprécié par le juge du travail comme une faute légère ne nécessitant pas le licenciement.

Article 14 quarter : La faute grave est considérée comme l'une des causes réelles et sérieuses justifiant le licenciement.

Peuvent être considérés comme fautes graves selon les circonstances dans lesquelles ont été commises notamment les cas suivants :

1- L'acte ou la carence volontaire de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine

2- La réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente.

3- L'inobservation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés.

4- Le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur.

5- Le fait d'avoir d'une façon illicite obtenu des avantages matériels ou accepté des faveurs en rapport avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci

6- Le vol ou l'utilisation par le travailleur, pour son propre intérêt ou pour celui d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe.

7- Le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail.

8- L'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente, injustifiée et sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.

9- Le fait de se livrer, pendant son travail ou sur les lieux du travail, à des actes de violence ou de menace dûment constatées contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise.

10- La divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise hormis les cas autorisés par la loi.

11- Le refus dûment établi de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

Q 1 : Cette liste de fautes graves est – elle exhaustive ?

R 1 : Le législateur n'a pas énuméré dans l'article 14 quater toutes les fautes graves justifiant le licenciement mais il s'est contenté d'en énumérer quelques- unes tout simplement.

L'expression "notamment" citée dans le paragraphe 2 met clairement en évidence l'incomplétude de la liste des fautes graves.

Q 2 : Comment prouver le vol ?

R 2 : Le vol peut être prouvé selon les règles générales du droit. Evidemment, il peut être prouvé par la reconnaissance du voleur lui-même, par des témoins, par un jugement, par les empreintes relevées par la police technique.

Q 3 : Comment prouver la carence volontaire qui entrave le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ?

R 3 : La carence volontaire n'est pas facile à prouver. L'employeur doit prouver avant tout que les conditions de travail n'ont pas été modifiées alors que le rendement a baissé.

Dans ce cadre, il est tenu de questionner le travailleur sur les raisons qui l'ont poussé à réduire le niveau de production bien que le matériel et les conditions de travail soient demeurés inchangés.

Ces données doivent être recueillies par écrit. Lorsqu'il n'y a aucune raison (défectuosité du matériel, maladie, dégradation des conditions de travail) qui justifie la baisse de rendement, il peut être avancé que la baisse du rendement est volontaire c'est-à-dire due à une mauvaise volonté. Car si le travailleur était animé de bonne volonté, la production n'aurait pas baissé.

Q 4 : Comment prouver l'état d'ébriété manifeste ?

R 4 : L'état d'ébriété manifeste doit être prouvé par des tests. L'employeur ne peut pas se baser sur l'haleine pour déduire que le travailleur est en état d'ébriété.

Cependant, il arrive qu'entre le moment de constater l'ébriété et le moment de la plainte auprès de la police, l'ébriété disparaisse, ce qui complique la situation

Q 5 : Quelle est la distinction entre l'absence et l'abandon de poste ?

R 5 : Le travailleur qui abandonne son poste de travail est le travailleur qui a laissé son poste de travail vacant c'est-à -dire qu'il n'a pas accompli toutes les heures journalières. En d'autres termes, il a quitté son poste sans autorisation préalable et sans justification.

Par contre, l'absence signifie que le travailleur ne s'est pas présenté du tout à son poste de travail.

L'abandon de poste ou l'absence injustifiée sont deux fautes professionnelles graves.

Q 6 : Comment peut-on dûment constater la menace ?

R 6 : Lorsqu'un travailleur menace son collègue ou une tierce personne se trouvant sur les lieux du travail, il est difficile de prouver cette menace. A moins qu'une personne accepte de prêter serment.

La menace peut être éventuellement prouvée par la reconnaissance de celui qui a menacé ou par les témoins. Faute de quoi, il serait difficile de la prouver.

Article 14 quinter : il appartient au juge d'apprécier l'existence du caractère réel et sérieux des causes du licenciement et le respect des procédures légales ou conventionnelles y afférentes, et ce, sur la base des éléments de preuve qui lui sont présentés par les parties au conflit.

Il peut à cet effet ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime nécessaire.

Q 1 : Est-ce que la charge de la preuve incombe toujours à l'employeur ?

R 1 : Avant la première révision du code de travail en février 1994, la charge de la preuve incombait à l'employeur. Ce dernier doit prouver que le licenciement est régulier.

Toutefois, avec la seconde révision du code de travail, chaque partie doit présenter au juge les preuves justifiant sa demande. Si le travailleur considère qu'il a été licencié irrégulièrement, il doit en apporter la preuve. De son côté, l'employeur doit prouver l'existence d'une cause réelle et sérieuse ayant justifié le licenciement.

Q 2 : Lorsque le juge ne reconnaît pas le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement, est-ce qu'il peut ordonner à ce moment- là la réintégration du travailleur ?

R 2 : Lorsque le juge n'est pas convaincu de l'existence d'une cause réelle et sérieuse, il n'annule pas la sanction prise par l'employeur et ne propose pas de sanction moins sévère mais il ordonne la réparation de l'abus, et ce, en obligeant l'employeur à payer des dommages et intérêts.

Article 22 : Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf le cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières.

Q 1 : Quelle est la distinction entre gratification de fin de service et indemnité de licenciement ?

R 1 : Il n'y a aucune différence entre l'indemnité de licenciement et la gratification de fin de service. Le législateur a tout simplement remplacé le terme "indemnité de licenciement" par "gratification de fin de service"

Q 2 : Pourquoi la gratification de fin de service se calcule-t-elle après l'expiration de la période d'essai ?

R 2 : Durant la période d'essai - la première ou la deuxième -, les relations de travail peuvent cesser sur simple signification de l'une des deux parties. Aucune réparation n'est accordée par la partie qui a pris l'initiative de mettre fin aux relations de travail. Donc, après la période d'essai, le travailleur est automatiquement confirmé dans son poste. Il devient permanent. La rupture de son contrat de travail lui ouvre droit à ce moment-là à la gratification de fin de service.

Q 3 : Est-ce que le travailleur contractuel a droit lui ,aussi, à la gratification de fin de service ?

R 3 : Il a été précisé dans l'article que la gratification de fin de service ne concerne que les travailleurs permanents c'est-à-dire les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Par conséquent, les travailleurs contractuels licenciés ne bénéficient pas de cette gratification..

Q 4 : Quels sont les avantages qui ont le caractère de remboursement de frais ?

R 4 : Parmi les avantages qui ont le caractère de remboursement de frais, nous pouvons citer les indemnités de transport, la prime de panier, la prime de douches, les primes de repas, ...

Ces avantages, lorsqu'ils sont accordés au travailleur constituent en fait un remboursement de tout ce qu'il a dépensé comme frais à l'occasion du travail.

Article 23 : La rupture abusive du contrat par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service visée à l'article 22 du présent code.

Il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article.

Toute demande en vue d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties doit être, à peine de déchéance, introduite auprès du greffe du conseil de prud'hommes dans l'année qui suit la rupture.

Q 1 : Est-ce que l'employeur a le droit - au même titre que le travailleur- de réclamer des dommages et intérêts pour rupture abusive ?

R 1 : Chaque partie a le droit d'ester en justice pour réclamer des dommages et intérêts lorsque l'autre partie rompt abusivement le contrat.

Lorsque l'employeur licencie abusivement le salarié, ce dernier a le droit de réclamer des dommages et intérêts.

De même ,lorsque le travailleur fait rupture abusive de son contrat, son employeur peut, lui aussi, réclamer des dommages et intérêts.

Q 2 : Quelle est la durée de temps dont dispose le travailleur pour réclamer des dommages et intérêts ?

R 2 : Le droit de demander auprès de la justice les dommages et intérêts est fixé à une année à compter de la date de la fin des relations de travail.

En d'autres termes, la prescription de toute action entre l'employeur et le travailleur est d'une année à compter de la fin des relations de travail.

Q 3 : Que signifie l'expression *"il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages et intérêts"?*

R 3 : L'expression "il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages et intérêts" veut dire que lorsque le travailleur renonce à l'avance à réclamer des dommages et intérêts, cette renonciation est nulle.

Plus clairement, lorsque le travailleur saisit son employeur par un courrier en vertu duquel il s'engage à ne pas le poursuivre en justice pour des dommages et intérêts, cet engagement est nul de droit et n'a pas de valeur juridique.

Q 4 : Auprès de qui l'employeur peut-il réclamer des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ?

R 4 : L'employeur qui désire poursuivre en justice un salarié ayant rompu abusivement son contrat est tenu de formuler une requête qu'il dépose auprès du tribunal du travail, c'est-à-dire auprès du même tribunal qui statue dans les affaires contentieuses concernant les travailleurs.

Article 23 bis : En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent, dans tous les cas, le salaire de trois années. L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciées par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge, de son salaire, de sa situation familiale, de l'impact dudit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait.

Toutefois, dans le cas où il s'avère que le licenciement a eu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effets de celles-ci sur le droit du travailleur.

Il est tenu compte, pour la détermination des dommages-intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Q 1 : Dans quels cas le travailleur a droit au maximum des dommages et dans quels cas il ne prétend qu'au minimum ?

R 1 : Le juge prud'homal est souverain dans la détermination du montant exact des dommages et intérêts.

Il peut les fixer à 1 mensualité ou à 1,1 mensualité, 1,2 ... 1,9 jusqu'à 2 mensualités.

Evidemment, le juge tient compte de plusieurs éléments tels que, l'ancienneté, l'âge, le salaire, la situation familiale, l'impact du licenciement sur le droit à la retraite, le respect des procédures et les circonstances des faits.

Q 2 : Quelles sont les procédures traitées par le législateur dans le paragraphe 2 ?

R 2 : Le législateur, en traitant des procédures, vise la traduction du travailleur devant le conseil de discipline, le respect des délais relatifs à la convocation du salarié concerné, des membres représentant le personnel et l'employeur. Le législateur vise également à demander au préalable l'avis de l'inspecteur du travail lorsque le licenciement concerne un salarié ayant le statut de représentant du personnel.

Article 166 : (modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel, envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection du travail territorialement compétente, cette soumission a eu lieu lorsqu'il s'agit des membres de la commission consultative d'entreprise après avis de celle-ci.

L'inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisie.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au paragraphe premier du présent article. Le licenciement est également considéré abusif lorsqu'il intervient contrairement à l'avis de l'inspecteur du travail, sauf s'il est établi apurés des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement.

L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents.

Q 1 : L'avis de la commission consultative d'entreprise est-il toujours obligatoire ?

R 1 : Il y a lieu de distinguer entre deux situations : la première concerne les entreprises qui n'ont pas une commission consultative d'entreprise pour manque d'effectif. Ces entreprises peuvent avoir des délégués du personnel (un délégué titulaire et un délégué suppléant).

Lorsque l'employeur envisage de licencier un de ces deux membres ou les deux, il est tenu de recueillir l'avis de l'inspecteur du travail.

La deuxième situation concerne les entreprises qui ont une commission consultative d'entreprise (le nombre des membres titulaires et suppléants dépend de l'effectif permanent employé).

Lorsque l'employeur envisage de licencier un membre titulaire ou suppléant de la commission consultative d'entreprise (C.C.E.), il doit avant tout recueillir l'avis de la commission consultative d'entreprise. Après cet avis, l'employeur doit recueillir aussi l'avis de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Q 2 : Est-ce que l'employeur est tenu de se conformer à l'avis de l'inspecteur du travail ou, du fait qu'il s'agit seulement d'un avis, il peut en surseoir ?

R 2 : L'article précise bien que le licenciement est jugé abusif lorsqu'il intervient contrairement à l'avis de l'inspecteur du travail c'est-à-dire lorsque l'employeur décide du licenciement malgré l'avis défavorable de l'inspecteur du travail.

Q 3 : Exemple de formulaire à adresser à l'inspecteur du travail.

R 3 :

..... le .....
Mr le chef de division de
l'inspection du travail de ...

***Objet** : Demande d'un avis à propos du*
licenciement envisagé d'un membre
de la commission consultative d'entreprise.

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que Mr ..... a été traduit devant le conseil de discipline le ..... pour avoir commis les fautes graves ci-après : .....

Etant donné sa qualité de membre (titulaire ou suppléant) de la commission consultative d'entreprise, je vous prie de bien vouloir me faire part de votre avis sur son licenciement envisagé.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Le responsable
signature
..... le .....
Mr le chef de division de
l'inspection du travail
de .....

Objet *: Demande d'un avis à propos du licenciement envisagé d'un délégué du personnel.*

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que j'envisage de licencier le délégué du personnel titulaire (ou suppléant) monsieur ..... pour les motifs suivants : .....

.....

En conséquence, je vous prie de bien vouloir me faire part de votre avis sur la décision envisagée.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes meilleures salutations.

Le responsable
signature

Q 4 : Est-ce-que la procédure relative à la demande de l'avis de l'inspecteur du travail s'applique aussi dans le cas de délégués syndicaux et de membres du syndicat de base ?

R 4 : La procédure légale telle qu'elle a été prévue par l'article ne concerne que les délégués du personnel et les membres de la commission consultative d'entreprise.

Toutefois, certaines conventions collectives ont étendu cette procédure aux délégués syndicaux ou aux membres du syndicat de base (voir à titre d'exemple la convention collective nationale de la fonderie, métallurgie, construction mécanique).

Article 167 (modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire.

L'intéressé doit en être informé dans un délai n'excédant pas trois jours par lettre recommandée indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspension du travail.

Lorsque la décision définitive ne comporte pas une sanction de licenciement ou de privation de salaire, le travailleur sera rétabli dans tous ses droits ; et si cette décision comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle de la suspension, il aura le droit de percevoir le salaire correspondant à la durée de suspension dépassant celle de la sanction.

Q 1 : Est-ce que le chef d'entreprise peut traduire devant le conseil de discipline un travailleur sans le suspendre. En d'autres termes, est -ce que le fait de laisser travailler un salarié qui a commis une faute grave peut être interprété comme une absence de gravité de la faute ?

R 1 : Lorsqu'un travailleur commet une faute grave, le chef d'entreprise peut, soit le suspendre, soit le laisser travailler. Lorsque le travailleur n'est pas suspendu, cela ne veut nullement dire que la faute n'est pas grave. Donc, la suspension ou le maintien du salarié en activité est indépendante, de la nature de la faute commise.

Partie 4

LE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 21 : (modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) Tout employeur qui a l'intention de licencier ou de mettre en chômage, pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie de son personnel permanent, est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente.

La notification doit comprendre les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise, le nom et prénoms de son responsable, la date de démarrage de son activité et la nature de celle-ci.

- les raisons de la demande de licenciement ou de mise en chômage

La notification doit être également accompagnée par les justifications nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage et par la liste de tous les travailleurs de l'entreprise avec indication de leur état civil, de la date de leur recrutement et de leurs qualifications professionnelles ainsi que des travailleurs concernés par le licenciement ou la mise en chômage.

Q 1 : Que signifie le concept *"raison économique"* ?

R 1 : L'expression " raison économique " est vague. Elle peut désigner la mévente, la régression des commandes, les difficultés financières. En pratique, toutes les difficultés rentrent dans cette appellation même si les raisons du licenciement concernent un pléthore de personnel.

Q 2 : Que signifie l'expression *« raison technologique »*?

R 2 : Les raisons technologiques signifient que l'employeur, en introduisant une nouvelle technologie, se trouve en présence d'un surplus de personnel généré par cette technologie. C'est le cas

d'une entreprise qui compte parmi son effectif 5 dactylographes en surplus à la suite de l'introduction de l'outil informatique.

Q 3 : Que signifie le terme *" partie "* ?

R 3 : Le terme "partie" est aussi vague. On peut se demander si "partie " peut signifier une personne ou plus. Mieux encore, on peut se poser la question suivante : si les raisons du licenciement sont économiques alors qu'il y a une seule personne concernée, est-ce qu'on peut parler de licenciement pour motif économique ? . C'est le cas d'une maison mère qui passe par des difficultés économiques et qui se trouve dans l'obligation de licencier son unique chef d'agence d'une filiale implantée en Tunisie par exemple.

Q 4 : Que signifie *" mise en chômage "* ?

R 4 : La mise en chômage est le fait de suspendre provisoirement le contrat de travail du salarié ou, autrement, le contrat de travail ne produit pas ses effets provisoirement. Le travailleur ne fournit pas ses services personnels et, par conséquent, il ne sera pas payé.

Toutefois, le travailleur réintègre automatiquement son emploi dès que cesse la période de mise en chômage.

Q 5 : Qu'est-ce qu'on entend par *les justifications* ?

R 5 : Lorsque l'employeur notifie son intention de licenciement à l'inspection du travail, il doit apporter la preuve de sa décision. Evidemment, si l'entreprise passe par des difficultés financières, il doit communiquer les documents comptables qui justifient ces difficultés en l'occurrence les bilans.

De même, en cas où l'employeur introduit une nouvelle technologie, il doit prouver l'importation de la technologie par exemple par la présentation des factures ...

Q 6 : Est-ce que l'employeur peut envisager le licenciement du personnel contractuel ?

R 6 : Tout d'abord, il y a lieu de rappeler que le licenciement ou la mise en chômage technique ne concerne que le personnel permanent.

Il s'agit d'une pure contradiction lorsque l'employeur envisage de licencier le personnel permanent, d'un côté, et emploie du personnel contractuel de l'autre côté. Dans ce cas, il devrait remercier le personnel contractuel pour parer aux difficultés économiques. Au cas où les difficultés persistent, il peut demander à ce moment-là le licenciement de tout ou une partie de son personnel permanent.

Q 7 : Pourquoi le législateur utilise-t-il le terme "*intention* " au lieu de " *décision* " ?

R 7 : Le législateur a utilisé le terme intention car la décision de licenciement dans des cas pareils ne lui appartient pas. Elle est prise, soit dans un cadre de conciliation en sa présence, soit en son absence par la commission de contrôle des licenciements. En outre, lorsque l'employeur envisage le licenciement ou la mise en chômage, il n'aura pas la certitude que sa demande sera acceptée.

Q 8 : Lorsque l'employeur communique la liste du personnel qu'il envisage de licencier, quels sont les risques sur le climat social ?

R 8 : Si le législateur a exigé la notification de la liste du personnel à licencier, il ne s'est pas rendu compte à ce moment des conséquences qu'elle peut en avoir. En effet, au cas où la commission rejette la demande ou même lorsque l'employeur renonce, soit totalement, soit partiellement à la liste du personnel à licencier, l'entreprise accuse une détérioration dans son climat social. Le personnel figurant sur la liste va se faire une idée négative de la direction générale. Il devient démotivé.

Article 21-2 : (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Lorsque la notification concerne des travailleurs appartenant à des filiales d'une entreprise située dans deux gouvernorats ou plus, cette lettre doit être adressée à la direction générale de l'inspection du travail selon les mêmes conditions indiquées à l'article 21 du présent code.

Q 1 : Pourquoi le législateur a-t-il impliqué la direction générale de l'inspection du travail et n'a pas laissé le choix à l'employeur entre saisir l'inspection régionale ou la direction générale de l'inspection du travail ?

R 1 : Si le licenciement envisagé concerne des travailleurs appartenant à deux filiales situées dans deux gouvernorats différents, la demande doit être adressée à la direction générale de l'inspection du travail pour plusieurs raisons :

- l'employeur sera amené à adresser deux demandes aux deux inspections du travail dont dépendent les deux filiales respectives.

- il sera contraint à assister tantôt dans une inspection, tantôt dans une autre, ce qui cause une perte du temps énorme pour l'entreprise.

- les décisions des deux inspections peuvent être différentes. En effet, la perception des justifications varie d'une personne à une autre. De même, la décision de licenciement ou d'indemnisation est tributaire de l'environnement de l'entreprise, qui varie d'une région à une autre. De telles manières créent une surenchère entre les syndicats ou même entre les travailleurs .

Article 21-3 : (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). L'inspection du travail territorialement compétente ou la Direction générale de l'inspection du travail, selon le cas, doit procéder à une enquête concernant la demande de licenciement ou de mise en chômage et tenter la conciliation des deux parties concernées, et ce, dans un délai de quinze jours à partir de la date de sa saisine. L'employeur doit présenter à l'inspection du travail toutes les informations et tous les documents nécessités par l'enquête.

A défaut de conciliation, l'inspection du travail ou la direction générale de l'inspection du travail doit soumettre le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, selon le cas, à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement, et ce, dans les trois jours qui suivent l'accomplissement de la tentative de conciliation.

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement est tenue de donner son avis sur le dossier du licenciement ou de la mise en chômage dans un délai n'excédant pas quinze jours à partir de la date de sa saisine. Ce délai peut toutefois être prolongé par accord des deux parties.

Q 1 : Quelles sont les deux parties que l'inspection du travail ou la direction générale de l'inspection du travail tente de concilier ?

R 1 : les deux parties sont l'employeur et les travailleurs ainsi que les autres personnes représentants les organisations professionnelles, en l'occurrence L'UGTT et L'UTICA.

L'employeur peut assister seul à des réunions de conciliation ou se faire assister par un représentant de la centrale syndicale patronale. De même, les travailleurs peuvent être représentés, soit par des délégués syndicaux ou par des membres du syndicat de base en plus des représentants de la centrale syndicale ouvrière.

Toutes ces personnes peuvent se réunir ensemble pour examiner la demande de l'employeur. Cette tentative de conciliation est obligatoire. Lorsqu'elle échoue, l'affaire est portée devant la commission de contrôle de licenciement.

Q 2 : Est-ce que la tentative de conciliation est toujours couronnée par un procès-verbal ?

R 2 : La réunion de conciliation doit être couronnée par un procès-verbal d'accord ou de constat d'échec. Dans ce cas, le PV devrait contenir clairement la position de chaque partie afin de faciliter la tache de la commission de contrôle du licenciement par la suite.

Q 3 : Qui rédige le PV de conciliation ?

R 3 : le procès-verbal de conciliation est rédigé par l'inspecteur du travail ou le directeur général de l'inspection du travail qu'il s'agisse d'une réunion de la commission régionale ou de la commission centrale de conciliation.

Q 4 : Sur quoi porte la conciliation ?

R 4 : la conciliation peut porter sur le licenciement comme elle peut porter sur la mise en chômage. L'employeur défend ses intérêts, le syndicat défend aussi les intérêts de ses adhérents. L'employeur peut à titre d'exemple défendre la liste qu'il a établie alors que le syndicat essaye de la réduire au maximum.

Aussi, l'employeur peut-il se contenter de proposer l'indemnisation du personnel sur la base de la convention collective ou du code de travail alors que le syndicat essaye d'arracher le maximum en proposant une indemnisation plus importante.

Quant à l'inspecteur du travail, son rôle se limite à arbitrer et concilier les deux parties.

Article 21-4 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La commission régionale de contrôle du licenciement est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre

- un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère qui exerce la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

L'inspection du travail territorialement compétente assure le secrétariat de la commission.

Q 1 : Qui convoque les membres de la commission régionale de contrôle du licenciement ?

R 1 : Les membres de la commission régionale de contrôle du licenciement sont convoqués par le président de la commission c'est-à-dire par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente (selon l'organisation de l'inspection du travail, le chef de l'inspection du travail n'est que le chef de division de l'inspection du travail de (Tunis, Béjà, Kef....). Le chef de division fixe, la date et l'heure de la réunion de ladite commission. En pratique, généralement, la date de la réunion est fixée après concentration avec les membres intéressés compte tenu de leurs engagements respectifs.

Q 2 : Qui désigne les membres de l'organisation syndicale ouvrière ou patronale ?

R 2 : Lorsque le chef de division de l'inspection du travail convoque un membre, il adresse en fait une convocation à l'Union régionale du travail ou à la Fédération nationale et c'est la structure concernée qui décide de la nomination du membre qui participe aux travaux de la commission régionale de contrôle du licenciement. Par conséquent, le membre peut faire partie d'un secteur autre que celui de l'entreprise. De même, l'organisation patronale désigne le membre qui assiste à la commission.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser que la législation n'a pas prévu un délai minimum pour convoquer les membres. Le chef de division de l'inspection du travail peut convoquer les membres un, deux, trois jours ou même une semaine avant la date de la réunion.

Q 3 : Où se tiennent les réunions de la commission régionale de contrôle du licenciement lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique ?

R 3 : Toutes les réunions se tiennent dans les locaux de l'inspection du travail indépendamment du type de l'entreprise concernée (publique ou privée).

La tenue des réunions à l'inspection du travail symbolise la neutralité et l'impartialité de l'inspecteur du travail. En outre, les réunions se tiennent dans les locaux de l'inspecteur du travail étant donné qu'ils symbolisent la présence de l'Etat. Tenir les réunions dans les locaux de l'entreprise ou de l'organisation syndicale est une attitude qui ne met pas à l'aise tous les membres.

Q 4 : Faut-il convoquer un membre de l'organisation syndicale ouvrière même si les travailleurs n'y sont pas adhérents ?

R 4 : Il est bien précisé que la commission de contrôle du licenciement est composée d'un président et de deux membres dont l'un représentant l'organisation syndicale la plus représentative. Si le personnel n'est pas adhérent à une organisation

ou que cette dernière refuse d'assister, les réunions de la commission se maintiennent mais les décisions seront prises à la majorité des voix.

En pratique, avant que la commission se réunisse pour examiner la demande d'une entreprise, l'organisation syndicale prend contact avec les travailleurs concernés pour s'informer de la situation de l'entreprise et examine éventuellement leur adhésion à l'organisation.

En règle générale, les membres de l'UGTT assistent aux réunions même si les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Article 21-5 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La commission centrale de contrôle du licenciement est présidée par le directeur général de l'inspection du travail. Elle comprend en outre :

- **un représentant de l'organisation syndicale centrale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre**

- **un représentant de l'organisation professionnelle centrale des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre**

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

La direction générale de l'inspection du travail assure le secrétariat de la commission.

Q 1 : Les membres de la commission centrale sont-ils désignés ou élus ?

R 1 : Les membres de la commission centrale de conciliation représentant les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs sont désignés par celles-ci.

Le secrétaire général de l'UGTT et le président de l'UTICA désignent les membres qui assistent aux réunions pour un dossier précis. A noter qu'il n'y a aucune forme exigée dans la désignation.

La personne qui se présente munie de la convocation est considérée comme membre désigné. Généralement, le directeur

général de l'inspection du travail connaît tous les membres de la centrale syndicale, car il est toujours en relation de travail avec eux.

Q 2 : Est-ce que la commission se réunit pour chaque dossier ou pour un ensemble de dossiers ?

R 2 : La commission centrale ou la commission régionale de contrôle du licenciement se réunit pour chaque dossier à part, car il y a un délai à respecter pour chaque cas. Elle statue rarement sur plus d'un dossier par jour surtout lorsque le délai légal risque d'être dépassé.

Q 3 : Que faut-il faire dans le cas où, à chaque nouvelle réunion, il y a un membre qui assiste pour la première fois et prétend n'avoir aucune idée sur le dossier dont son collègue a été chargé lors la précédente réunion ?

R 3 : Le membre à la commission de contrôle du licenciement change parfois d'une réunion à une autre. Ce changement rentre parfois dans la stratégie syndicale mais parfois il est inhérent à un empêchement du membre qui a assisté à la première réunion.

Or, étant donné que la commission devrait statuer dans un délai précis (15 jours), la décision doit être prise même si l'assesseur ouvrier prétend qu'il n'a pas une idée précise sur le dossier. D'autant plus qu'il est de l'intérêt de celui qui assiste d'avoir une idée sur le dossier plutôt que de se distinguer par sa méconnaissance.

Q 4 : Quelles sont les autres personnes qui peuvent être sollicitées pour participer aux réunions de la commission ?

R 4 : Parmi les personnes que peut convoquer la commission, on peut citer le responsable de l'emploi et de la formation au niveau tant régional que central. Il peut aider la commission dans l'embauche d'une partie ou de la totalité des travailleurs qui seront licenciés par la commission de contrôle du licenciement.

Article 21-6 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement se réunit en présence de tous ses membres. Si ce quorum n'est pas atteint, les réunions ultérieures auront lieu indépendamment du nombre des membres présents.

La commission émet son avis à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

Q 1 : La commission peut-elle se réunir en l'absence simultanée des représentants de l'employeur et des travailleurs ?

R 1 : Il s'agit là d'une situation plutôt théorique. L'employeur n'a pas intérêt à s'absenter. L'assesseur patronal devra être toujours présent pour défendre les intérêts de l'employeur.

Q 2 : Dans quel cas y a-il égalité de voix ?

R 2 : Il y a égalité de voix lorsque les positions de deux membres sont divergentes, c'est-à-dire que le représentant de l'UTICA approuve la liste de licenciement alors que le représentant de l'UGTT est contre. Etant donné qu'il y a égalité de voix, l'inspecteur du travail se trouve dans une situation où il doit être, soit du côté du patronat, soit du côté du syndicat. Mais en pratique, il est rare que l'inspecteur du travail se trouve dans une situation pareille. Le plus souvent, il concilie les deux parties pour que les décisions soient prises à l'unanimité en faveur de l'employeur ou en faveur des travailleurs.

Q 3 : Du moment que la commission émet un avis, chaque partie peut alors refuser de s'y soumettre s'il ne répond pas à ses objectifs ?

R 3 : Au cas où l'une des deux parties n'accepte pas l'avis de la commission, elle n'a droit qu'à recourir à la justice pour demander l'annulation de la décision.

Article 21-7 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement peut demander à l'employeur de lui fournir les informations et les documents en rapport avec le dossier du licenciement ou de la mise en chômage.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne toutes les informations et tous les documents qu'ils obtiennent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Q 1 : Que doit contenir à titre indicatif un dossier de mise en chômage et un dossier de licenciement ?

R 1 : Un dossier relatif à la mise en chômage doit comporter en général toutes les justifications de l'existence de la cause à l'origine de la mise en chômage. Il doit comporter, par exemple les mises en demeure des fournisseurs au sujet des factures impayées, les lettres des banques, des bilans justifiant l'évolution des difficultés, l'évolution de l'effectif de l'entreprise, la situation de la trésorerie, le niveau de stock, le niveau du rendement journalier ou mensuel, l'évolution des prix des matières premières, l'évolution des prix de ventes ...etc.

Toutes ces données, peuvent renseigner et donner une idée presque fidèle sur la santé financière de l'entreprise.

<u>Article 21-8</u> (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Toute déclaration sciemment inexacte ou fausse faite par l'employeur est passible des sanctions prévues par les articles 234, 236 et 237 du présent code.

Q 1 : En quoi consistent les sanctions citées ?

R 1 : L'article 234 a prévu une amende qui varie de 24 à 60 dinars. Cette amende est appliquée selon les dispositions de l'article 236 pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars.

Par ailleurs, et en application de l'article 237 du même code, en cas de récidive, la peine prévue est portée au double.

Il demeure entendu que récidive veut dire, au sens de l'article précité, qu'une infraction identique à la première, a été commise au cours de l'année suivant la date du prononcé du jugement définitif.

Article 21-9 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci, et propose notamment :

a- Le rejet motivé de la demande
b- La possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs.
c- La possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances
d- La suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise
e- La révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail
f- La mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises.
g- L'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants :

1- La qualification et la valeur professionnelle des travailleurs concernés
2- La situation familiale
3- L'ancienneté dans l'entreprise

Q 1 : La commission peut-elle autoriser l'employeur à faire travailler le personnel par roulement ?

R 1 : La commission de contrôle du licenciement peut autoriser l'employeur à réduire la durée du travail et c'est à l'employeur de procéder à l'organisation du travail en tenant compte de cette réduction. Il peut faire travailler tout le personnel à

raison d'une seule séance avec un horaire réduit comme il peut opter pour un travail par roulement. La manière d'organiser le travail est du ressort du chef d'entreprise et non pas de la commission de contrôle du licenciement.

Article 21-10 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises.

Q 1 : Dans le cas où la commission approuve le licenciement, les travailleurs licenciés ont-ils droit aux dommages et intérêts ?

R 1 : L'approbation du licenciement par la commission de contrôle du licenciement confère au licenciement un caractère de régulier. Etant donné sa régularité, le travailleur n'a pas légalement droit aux dommages et intérêts.

Q 2 : Comment la commission examine-t-elle la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises ?

R 2 : Il a été déjà dit que la commission peut inviter lors de ses réunions toute personne qu'elle juge utile. Dans ce sens, elle peut inviter par exemple le responsable régional de l'emploi pour étudier avec lui la possibilité de réembauchage des salariés dont la commission envisage leur licenciement.

Article 21-11 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Le procès-verbal d'accord intervenu entre les deux parties concernées par le biais de l'inspection du travail, de la commission régionale ou de la commission centrale de contrôle du licenciement a force exécutoire entre les deux parties.

A défaut d'accord, les deux parties conservent leur droit de recours aux tribunaux compétents.

Article 21-12 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Sont abusifs, le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, sauf cas de force majeure ou accord entre les deux parties concernées.

Q 1 : L'employeur peut-il quand même licencier son personnel lorsqu'il obtient un avis contraire de la commission ?

R 1 : L'employeur peut licencier son personnel même si ce licenciement est contraire à l'avis de la commission de contrôle du licenciement. Toutefois, ce licenciement sera qualifié d'abusif et par conséquent, le personnel a le droit de demander les dommages et intérêts à titre de réparation de l'abus.

Q 2 : Comment prouver l'accord des deux parties ? Peut-on le prouver oralement ?

R 2 : L'accord des deux parties doit être prouvé par écrit afin d'éviter toute équivoque.

Article 21-13 (ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les travailleurs, dont les contrats de travail auront été résiliés du fait de la suppression de leurs emplois pour des raisons économiques, ont le droit de priorité à l'emploi selon les mêmes conditions de rémunération dont ils bénéficiaient avant leur licenciement, au cas où l'entreprise procède au recrutement de travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Ce droit s'exerce durant une année à partir de la date du licenciement et, pour en bénéficier, les procédures prévues à l'article 8 du présent code doivent être observées.

Le réembauchage des travailleurs licenciés se fait en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette ancienneté est majorée d'une année par enfant âgé de moins de 16 ans à la date du licenciement.

L'employeur est tenu d'informer par écrit l'inspection du travail territorialement compétente de son intention de réembaucher les travailleurs.

La preuve que la demande de réintégration dans l'entreprise a été présentée par le travailleur dans le délai imparti peut être apportée par tous les moyens et notamment par la production du récépissé d'envoi d'une lettre recommandée.

Q 1 : Que peut encourir l'employeur qui ne donne pas la priorité d'embauchage au personnel licencié pour motif économique ?

R 1 : L'employeur qui ne donne pas la priorité d'embauchage au personnel licencié pour motif économique encourt les peines prévues par les articles 234, 236 et 237 du code de travail, à savoir une amende de 24 à 60 dinars appliquée pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales,

réglementaires ou conventionnelles sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars, sachant par ailleurs, qu'en cas de récidive la peine est portée au double.

Q 2 : Y a-t-il un délai minimum pour que l'employeur procède à réembaucher du personnel ?

R 2 : Le législateur a traité du réembauchage sans préciser de délai minimum. En effet, lorsque la commission de contrôle du licenciement approuve le licenciement cela ne signifie guère que l'entreprise doit toujours accuser les mêmes difficultés. En effet, au bout de quelques jours, semaines ou mois, l'entreprise qui a licencié du personnel peut reprendre normalement son activité .Elle peut conclure une affaire qui nécessite la présence de tout le personnel ou même plus. Donc, lorsque la commission se réunit, elle statue en fait sur un dossier examiné à un moment précis. La situation peut évoluer autrement par la suite. L'entreprise peut reprendre son activité comme elle peut s'enliser davantage dans les difficultés.

D'ailleurs, c'est la raison pour laquelle le législateur a donné la priorité d'embauchage durant une année à compter de la date du licenciement, car rien ne va empêcher l'employeur de réembaucher du personnel après la réunion de la commission de contrôle du licenciement.

Q 3 : Le travailleur licencié peut-il refuser sa réintégration ?

R 3 : Le travailleur licencié bénéficie d'un droit de priorité d'embauchage. Il peut renoncer à ce droit, c'est-à-dire refuser la réintégration à l'entreprise qui l'a licencié.

<u>Article 17 de la convention collective cadre</u> : licenciement par suite de suppression d'emplois ou de compression de personnel.

Au cas où l'employeur serait amené à réduire le personnel pour raison d'ordre économique ou de suppression d'emplois, il est tenu de se conformer à la législation en vigueur.

Cette réduction s'opérera, le cas échéant, par catégorie en tenant compte des éléments d'appréciation suivants :

a- la valeur professionnelle
b- les charges de famille
c- l'ancienneté

La mesure doit en principe toucher d'abord les célibataires puis les mariés sans enfants et en dernier lieu les mariés avec enfants à charge, compte tenu de leur nombre, chaque enfant à charge comptant pour un an d'ancienneté.

Q 1 : Comment peut-on définir la valeur professionnelle ?

R 1 : La valeur professionnelle est une notion subjective du fait qu'elle est liée au système d'évaluation de l'employeur. En effet, ce dernier peut préférer un travailleur à un autre en prétendant que la valeur professionnelle du premier est meilleure à la seconde. Personne ne peut se substituer à l'employeur dans cette évaluation.

Partie 5

LES CONFLITS COLLECTIFS

Article 376 : Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif doit être soumise à la commission consultative d'entreprise en vue de lui trouver des solutions convenant aux deux parties au conflit.

Si le conflit n'a pas été résolu au sein de l'entreprise, il sera obligatoirement soumis par la partie la plus diligente au bureau régional de conciliation et, à défaut, à l'inspection du travail territorialement compétente.

Q 1 : Que signifie la notion de "*collectif*" ?

R 1 : Certaines personnes considèrent que le terme "collectif" signifie plus de 1. D'autres considèrent la notion de collectif comme un nombre de travailleurs supérieur à 50% de l'effectif de l'entreprise.

Il y a même ceux pour qui la notion de "collectif" signifie l'ensemble des salariés ou des travailleurs.

Il y a lieu de noter par ailleurs que la législation n'a pas défini ce concept. Il est retenu que le terme "collectif" signifie plus qu'une personne.

Q 2 : Quelles difficultés sont susceptibles de provoquer un conflit collectif ?

R 2 : Le législateur a défini les difficultés par référence à leurs conséquences.

En d'autres termes, il y a deux types de difficultés : Des difficultés qui surgissent entre les travailleurs et l'employeur et qui ne sont pas susceptibles de provoquer un conflit et des difficultés qui sont susceptibles de provoquer un conflit collectif. Ce deuxième type de conflit est celui retenu par le législateur.

Or, en pratique, les deux parties ne peuvent prédire ou connaître à l'avance quelles sont les difficultés qui peuvent provoquer un conflit collectif des difficultés qui ne le peuvent pas.

Q 3 : Sur quoi devraient porter les difficultés ?

R 3 : Les difficultés peuvent être de toutes sortes. Elles peuvent porter sur des points de droits tels que le non-paiement de salaires, de primes, de gratification, d'avantages en nature, d'avancement d'échelon, ...comme elles peuvent porter sur des points d'intérêts tels que la revendication d'une augmentation de salaires, de promotion, de participation à la gestion, de la réduction de la durée du travail, du licenciement d'un responsable pour excès de pouvoir ...etc.

En général, les difficultés peuvent porter sur tout ce qui préoccupe les travailleurs indépendamment de la nature de la revendication : légale ou illégale.

De même, du côté patronal, les difficultés peuvent porter sur tout ce qui préoccupe l'employeur. Il peut revendiquer par exemple l'augmentation des normes de production, la stabilité du climat social, ...etc.

Q 4 : L'article précité fait part des difficultés entre l'employeur et les travailleurs. Qui est concerné par les difficultés : les travailleurs ou leur syndicat ?

R 4 : En précisant les "travailleurs", le législateur n'a pas privilégié une catégorie bien déterminée de travailleurs. En effet, si le législateur a utilisé le terme syndicat au lieu des travailleurs, il aurait à ce moment-là volontairement négligé tous les travailleurs non adhérents à une organisation syndicale. En d'autres termes, il aurait peut-être indirectement incité les travailleurs à adhérer à un syndicat professionnel. Or, une telle manière porte à notre avis atteinte à la liberté individuelle, car le travailleur reste libre d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat.

Toutefois, et en pratique, les difficultés surgissent entre l'employeur et les travailleurs à travers leur représentant syndical (syndicat de base ou délégués syndicaux).

Toutefois, et en pratique, les difficultés surgissent entre l'employeur et les travailleurs à travers leur représentant syndical (syndicat de base ou délégués syndicaux).

Q 5 : Faut-il toujours soumettre la difficulté devant la commission consultative d'entreprise ? Que faut-il faire dans le cas où cette commission n'existerait pas dans l'entreprise ?

R 5 : Les difficultés susceptibles de provoquer un conflit collectif doivent être soumises à la commission consultative d'entreprise.

Cependant, cette commission n'est instituée que dans les entreprises occupant au moins quarante salariés. Les entreprises occupant entre 20 et 40 sont tenues par l'obligation d'instituer des délégués du personnel.

Au sens de l'article, la procédure de soumission des difficultés à la Commission Consultative d'Entreprise (C.C.E) ne concerne que les entreprises occupant au moins 40 salariés permanents.

Q 6 : Pourquoi le législateur a-t-il exigé la soumission de la difficulté à la commission consultative d'entreprise ?

R 6 : La première procédure pour solutionner les difficultés susceptibles de provoquer un conflit collectif réside dans la soumission de cette difficulté à la commission consultative d'entreprise. Cette soumission traduit le souci du législateur de consolider le dialogue social au sein de l'entreprise et de ramener la résolution de tous les problèmes de travail au niveau de l'entreprise afin de les mieux maîtriser.

En effet, au cas où les problèmes dépassent le cadre de l'entreprise, ils risquent de prendre des dimensions plus importantes, des dimensions en termes de rapport de force. En outre, toute solution provenant de l'extérieur de l'entreprise est mal perçue par les parties.

Q 7 : Comment expliquer l'existence de difficultés entre le syndicat et l'employeur alors que la solution pourrait être trouvée par une autre structure, à savoir la commission consultative d'entreprise ?

R 7 : Le législateur a voulu soumettre les difficultés devant une commission paritairement composée, c'est-à-dire il y a autant de membres représentant l'employeur que de membres représentant les travailleurs afin de trouver une solution qui tient compte à la fois des intérêts des deux parties (économiques et sociaux). La solution devrait être une solution équitable.

Q 8 : Faut-il toujours soumettre les difficultés devant la CCE même si les membres représentant le personnel sont eux-mêmes membres du syndicat de base ?

R 8 : Les membres du syndicat de base ont des attributions différentes de celles de la commission consultative d'entreprise. Dans le cas d'occurrence, les membres ont deux statuts différents et doivent par conséquent jouer deux rôles différents. Or, en pratique, il est difficile sinon impossible de voir quelqu'un changer de point de vue par le simple changement de structure. En plus, les membres de la CCE ne peuvent pas en pratique adopter des propositions qui ne satisfassent pas les travailleurs.

Q 9 : Qui prend l'initiative de soumettre les difficultés devant la commission consultative d'entreprise ?

R 9 : Lorsque les difficultés sont provoquées par les travailleurs, il incombe à ces derniers de les soumettre devant la commission consultative alors que si les difficultés sont provoquées par l'employeur, il est de son intérêt de soumettre cette difficulté devant la CCE.

Q 10 : Dans le cas où la commission consultative d'entreprise n'a pas trouvé de solution convenant aux deux parties, que doit faire la partie ayant provoqué les difficultés ?

R 10 : Le législateur a obligé la partie la plus diligente à soumettre les mêmes difficultés devant la commission régionale de conciliation ou à défaut devant l'inspection du travail territorialement compétente. Cette obligation traduit le souci du législateur à résoudre les problèmes pour ne pas les laisser se cumuler.

Q 11 : Qu'en est-il de la situation où la commission a pu trouver une solution pour une partie des difficultés rencontrées et dans combien de temps la partie la plus diligente devrait saisir le bureau régional de conciliation ou l'inspection du travail territorialement compétente ?

R 11 : En règle générale, les points objet de difficultés entre les parties constituent un ensemble unique. Les deux parties peuvent écarter les points auxquels un accord a été conclu et ne transmettent au bureau régional de conciliation ou à l'inspection du travail que les points de désaccord, comme ils peuvent transmettre tous les points même ceux ayant fait l'objet d'un accord.

Par ailleurs, le législateur n'a pas précisé le délai de transmission de difficultés devant l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 376 bis (ajouté par la loi n° 76-84 du 11 août 1976). Toute décision de grève ou de lock-out doit être précédée d'un préavis de 10 jours, adressé par la partie intéressée à l'autre partie et au bureau régional de conciliation ou, à défaut, à l'inspection régionale du travail territorialement compétente. Le délai de préavis commence à courir à partir de la saisine du bureau régional de conciliation ou de l'inspection régionale du travail.

En outre, la grève ou le lock-out doit être approuvé par la centrale syndicale ouvrière ou par l'organisation centrale des employeurs

---

Q 1 : Qu'est-ce que la grève ?

R 1 : Le législateur n'a pas défini la grève mais il a plutôt fixé les procédures à suivre pour l'exercer. Retenons que la grève est un droit individuel mais il s'exerce collectivement.

Par ailleurs, le grand Larousse définit la grève en tant que cessation de travailler, d'interrompre le travail d'une manière concertée, en parlant de travailleurs.

Certains juristes l'ont définie comme étant la « cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction ». Elle est définie aussi par d'autres en tant « qu'arrêt de travail concerté... dans le but d'obtenir une amélioration des conditions de travail ».

Q 2 : Combien y-a-t-il de types de grèves ?

R 2 : Selon le dictionnaire le Grand Larousse, il y a plusieurs types de grève :

- La grève bouchon ou grève thrombose : c'est la cessation de travail par un petit nombre d'ouvriers placés à un point stratégique dans la production.

- La grève perlée : c'est la succession de ralentissement concerté dans le travail.

- La grève sur le tas : grève avec occupation des lieux de travail.

- La grève tournante : arrêt de travail qui atteint tour à tour plusieurs ateliers d'une entreprise ou divers secteurs d'une même branche professionnelle.

- La grève du zèle : manifestation de mécontentement consistant à effectuer son travail avec une minutie excessive.

Q 3 : Qu'est-ce qu'un lock-out ?

R 3 : Le lock-out n'a pas été défini par le droit du travail tunisien. Il s'agit de la "grève" de l'employeur, c'est-à-dire la fermeture de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service à cause d'un conflit collectif. En d'autres termes, c'est le refus de l'employeur de mettre les instruments de travail à la disposition des salariés et de les payer. (Dans la plupart des cas, le lock-out constitue une riposte patronale à la grève).

Q 4 : Par quoi se concrétise l'approbation de la centrale syndicale ouvrière ou l'approbation de la centrale syndicale des employeurs ?

R 4 : L'approbation de la grève ou du lock-out n'est pas précisée dans le code du travail. Des divergences de points de vue ont été enregistrées à cet effet. Ainsi, l'organisation syndicale ouvrière considère que l'approbation peut être signifiée à l'autre partie non pas le jour de l'envoi du préavis mais après. En pratique, et afin d'éviter toute interprétation, l'inspection du travail ne considère légal que le préavis mentionnant l'approbation écrite de la centrale syndicale patronale ou ouvrière.

Q 5 : Que signifie *la centrale syndicale ouvrière* ou *l'organisation centrale des employeurs* ?

R 5 : La centrale syndicale ouvrière habilitée à approuver la grève comprend :

- le Bureau exécutif de l'U.G.T.T
- les Fédérations nationales
- les Unions régionales
- les Syndicats nationaux

La structure syndicale centrale des employeurs habilitée à approuver le lock-out comprend les membres du bureau exécutif de l'UTICA.

Q 6 : *Approbation* : que signifie ce terme en pratique ?

R 6 : Il s'agit tout simplement de faire figurer dans le préavis de grève ou de lock-out l'émargement de la structure habilitée à approuver la grève ou le lock-out.

Q 7 : S'il y a des travailleurs non syndiqués qui veulent exercer leur droit de grève, peuvent-ils le faire même s'il n'y a pas d'approbation de la centrale syndicale ?

R 7 : Le préavis de grève émanant uniquement du syndicat de base, des délégués syndicaux ou des travailleurs n'est pas légal car l'absence d'approbation de la Centrale syndicale ouvrière enlève le caractère légal à la grève envisagée.

Par conséquent, les travailleurs ne peuvent par leur simple initiative déclencher une grève. Il semble que le législateur aurait voulu organiser la grève de manière à éviter tout débordement et agissements excessifs des travailleurs non organisés.

Q 8 : S'il y a deux organisations syndicales et que l'affiliation du personnel de l'entreprise se trouve partagée entre les deux, le syndicat minoritaire peut-il déclencher une grève ?

R 8 : L'existence de deux organisations syndicales ou même plus n'affecte pas l'exercice du droit à la grève. Il suffit que les travailleurs adhérant à une organisation syndicale obtiennent son approbation pour que leur grève soit légale. Les travailleurs de l'autre organisation doivent travailler étant donné que la grève ne les concerne pas.

Article 376-3 : Le préavis est adressé en même temps aux parties concernées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis doit contenir les indications suivantes :

- **le lieu de la grève ou du lock-out**
- **la date d'entrée en grève ou en lock-out**
- **la durée de la grève ou du lock-out**
- **le motif de la grève ou du lock-out**

Les parties au conflit peuvent convenir au cours de la durée du préavis de reporter la date d'entrée en grève ou en lock-out.

En cas de notification d'un deuxième préavis au cours de la durée du premier préavis, ce dernier est considéré nul.

Q 1 : Est-ce que le lieu de la grève peut être autre que l'entreprise ?

R 1 : La grève peut être déclenchée dans l'entreprise. C'est-à-dire que les grévistes ne quittent pas leur lieu du travail. Ils peuvent se rassembler à l'intérieur de l'entreprise. Comme ils peuvent décider d'observer la grève dans un autre lieu, en l'occurrence dans les locaux de leurs organisations syndicales (UGTT). Ils peuvent aussi déclencher la grève en se pointant devant l'entreprise.

Q 2 : Pourquoi le législateur a-t-il exigé dans la réforme du code du travail de mentionner dans le préavis la durée de la grève ?

R 2 : Cette précision de la durée constitue une raison pour circonscrire la grève. Auparavant, lorsque la durée n'est pas fixée, il est arrivé que la grève déborde de son cadre. La situation devient favorable pour se compliquer davantage aussi bien pour les travailleurs qui ne connaissent pas la date de la reprise que pour

l'employeur qui ne connaît pas quand est-ce qu'il met à la disposition des travailleurs les instruments du travail.

Q 3 : Est-ce que certains motifs de grève peuvent être illégaux ?

R 3 : Le législateur n'a pas exigé un motif précis qui porterait sur des dispositions conventionnelles ou réglementaires non respectées par l'employeur. En effet, les motifs peuvent être de tout genre : réclamation de primes, d'avantages etc. Pour l'employeur, le motif peut être l'augmentation des normes de production, la réduction du nombre d'absences etc.

Par ailleurs, il y a lieu de noter qu'en exigeant clairement le motif, le législateur a voulu supprimer une pratique qui n'a pas aidé à la résolution des conflits. En effet, la revendication sous la mention "points divers" a été supprimée, car si les points objet du conflit ne sont pas clairement définis, il est très difficile de trouver une solution définitive. Les "points divers" peuvent englober toute une série illimitée de revendications.

Article 377 : Le bureau régional de conciliation ou à défaut l'inspection du travail territorialement, compétente procède, après avoir recueilli les données à la soumission de l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation.

Cette commission est présidée par le gouverneur de la région ou son représentant assisté par le chef du bureau régional de conciliation ou à défaut par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- deux représentants des syndicats concernés des travailleurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale.

- deux représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concernerait une entreprise publique, le représentant de l'organisation syndicale centrale d'employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Q 1 : Quelles sont les données que l'inspection du travail doit recueillir avant de soumettre l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation ?

R 1 : L'inspection du travail fait réunir les deux parties et enregistre leurs positions respectives sur le motif de la grève.

Q 2 : Parmi les motifs de la grève, il y a des points de droit tels que le non-octroi des salaires à temps ou le non-payement de salaires conformément à la grille de salaire, dans ce cas, l'inspecteur du travailleur exige-t-il l'application du droit ou se contente–t-il tout simplement d'enregistrer les positions des parties ?

R 2 : S'il y a des points de droit qui font l'objet d'un préavis de grève, les deux parties n'ont pas à émettre leurs points de vue, car c'est à l'inspection du travail de veiller à l'application du droit. Ex : Dans le cadre du P.V. de conciliation entre les deux parties, l'inspecteur du travail peut se fixer un délai pour vérifier si le droit en la matière est respecté ou non.

Par contre, sur les points sujets à interprétations, l'inspecteur du travail enregistre les positions de chaque partie.

Q 3 : Quel est le moyen qu'utilise l'inspecteur du travail pour soumettre l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation et comment doit-il informer tous ses membres ?

R 3 : L'inspecteur du travail transmet un rapport écrit au président de la commission c'est-à-dire au gouverneur et non pas à tous les membres de ladite commission. Dans le rapport, l'inspecteur du travail fait part au gouverneur de l'objet de la grève envisagée, des positions des parties, et du délai d'expiration du préavis.

Article 378 : Au cas où la grève ou le lock-out s'étend sur deux ou plusieurs gouvernorats, le préavis est notifié par la partie concernée à l'autre partie et au bureau central de conciliation ou à défaut à la direction générale de l'inspection du travail.

Le préavis prend effet à partir de sa notification au bureau central de conciliation ou à défaut à la direction générale de l'inspection du travail qui procède après avoir recueilli les données à la soumission de l'objet du conflit à la commission centrale de conciliation.

Cette commission est présidée par le ministre des affaires sociales ou son représentant assisté par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut par le directeur général de l'inspection du travail. Elle comprend en outre :

- quatre représentants des syndicats concernés des travailleurs dont deux représentant l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, les représentants de l'organisation syndicale centrale d'employeurs sont remplacés par des représentants du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Sont fixés par décret, les attributions, l'organisation et le fonctionnement du bureau central et des bureaux régionaux de conciliation ainsi que le statut particulier des agents de conciliation.

Q 1 : Dans le cas où une entreprise a des filiales dans deux gouvernorats et que la grève va toucher des travailleurs des filiales, est-ce qu'il faut envoyer le préavis au siège de la société et à l'inspection du travail dont dépend le siège social ou à la direction générale de l'inspection du travail ?

R 1 : Etant donné que la grève va toucher des salariés employés dans des filiales se trouvant dans deux gouvernorats ou plus, il y a lieu d'adresser le préavis à la direction générale de l'inspection du travail et à la direction générale de l'entreprise (à son siège social).

Q 2 : Pourquoi chaque inspection du travail ne s'occupe-t-elle pas du préavis dont dépend territorialement la filiale ?

R 2 : Si l'entreprise a deux filiales situées dans deux gouvernorats, il n'est pas raisonnable que chaque inspection s'occupe du personnel d'une filiale concernée, et ce, pour les raisons suivantes :

- pour un même motif, il se peut qu'il y aurait deux solutions différentes, ce qui crée l'injustice et la démotivation du personnel.

- l'entreprise ne peut pas dépêcher deux représentants pour résoudre le même problème.

Article 379 : La commission régionale ou la commission centrale de conciliation peut faire procéder à toutes les enquêtes et s'entourer de tous les avis qu'elle juge utiles.

Q 1 : Quel est l'objet des enquêtes que la commission régionale ou centrale de conciliation peut mener ?

R 1 : Les enquêtes peuvent porter sur les motifs cachés qui sont à l'origine des difficultés entre les parties. Elles peuvent essayer de dévoiler les intentions des parties face au conflit et voir si par exemple le conflit est dicté par un autre motif autre les motifs figurant dans le préavis de grève ou de lock-out.

Article 380 : La commission régionale ou la commission centrale de conciliation doit proposer une solution au conflit dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de la date d'effet du préavis.

Article 381 : Si la solution proposée par la commission régionale ou la commission centrale de conciliation n'est pas acceptée par l'une des parties, celles-ci peuvent convenir par écrit de soumettre le conflit à l'arbitrage.

Article 381 bis : Les conventions collectives ou les accords collectifs peuvent contenir une clause compromissoire en ce qui concerne les conflits qui pourraient surgir. Dans ce cas, le conflit est porté directement par la partie la plus diligente devant les conseils d'arbitrage conformément aux procédures prévues par le présent code, sauf dispositions particulières contenues dans les conventions collectives ou accords collectifs.

Article 381 ter : Au cas où le conflit concerne un service essentiel, sa soumission à l'arbitrage peut être décidée par arrêté du premier ministre.

Est considéré comme service essentiel, le service où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population.

La liste des services essentiels est fixée par décret.

Article 382 : Le dossier du conflit est soumis à l'arbitrage, selon le cas, soit par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut le directeur général de l'inspection du travail, soit par le chef du bureau régional de conciliation ou à défaut le chef de l'inspection du travail territorialement compétente, et ce, dans un délai n'excédant pas 48 heures à compter de la date de l'accord sur l'arbitrage.

Le dossier comprend l'accord sur l'arbitrage et tous les documents relatifs au conflit.

Article 382 bis : La soumission du conflit à l'arbitrage suspend toute grève ou lock-out

Est considéré illégal toute grève ou lock-out intervenu au cours de la procédure d'arbitrage et se rapportant aux questions soumises à l'arbitrage.

Q 1 : Qu'est-ce qu'une grève licite et une grève illicite ? La grève légale est-elle toujours licite ?

R 1 : La grève licite n'est pas synonyme de grève légale. La grève légale est la grève déclenchée conformément à la loi, c'est-à-dire celle ayant respecté la procédure. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, son objet peut porter sur des points extra-professionnels ou extra-conventionnels. C'est le cas d'une grève où le syndicat revendique une augmentation de salaires eu égard à l'augmentation du coût de la vie. Dans ce cas, l'objet de la grève est licite. Si cette grève se déclenche sans respect de la procédure légale, elle sera qualifiée de grève illégale mais son objet est licite. Par contre, dans le cas où le syndicat revendiquerait le licenciement du directeur des ressources humaines réputé pour sa rigidité, la grève est dite illicite, car son objet n'est pas licite étant donné qu'il n'appartient pas aux travailleurs de nommer ou de licencier le directeur des ressources humaines ou tout autre responsable.

Article 383 : L'arbitrage est assuré par des conseils régionaux et un conseil central d'arbitrage.

Le conseil régional d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui surgissent dans la région.

Le conseil central d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui s'étendent sur deux ou plusieurs gouvernorats.

Le fonctionnement des conseils régionaux et du Conseil central d'arbitrage est fixé par décret.

Partie 6

LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 157 : Il est institué, dans chaque entreprise régie par les dispositions du présent code et employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée "commission consultative d'entreprise".

Q 1 : La commission consultative d'entreprise est-elle distincte de la commission paritaire et du comité d'entreprise ?

R 1 : La commission consultative d'entreprise (C.C.E.) remplace le comité d'entreprise, la commission paritaire consultative et le comité d'hygiène et de sécurité, et ce, en référence aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 94-29 du 21 février 1994.

Q 2 : A qui incombe la responsabilité d'instituer la commission consultative d'entreprise ?

R 2 : L'employeur a la responsabilité d'instituer et de renouveler la commission consultative d'entreprise. Il lui revient la charge d'inviter le personnel à déposer les candidatures et d'assurer le bon déroulement des élections.

Q 3 : Que doit faire l'employeur dans le cas où les travailleurs ne veulent pas présenter de candidatures ?

R 3 : Lorsqu'il n'y a pas de candidatures à la commission consultative d'entreprise, l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail dont dépend territorialement l'entreprise. Ce dernier essaye de pallier à ces difficultés mais, au cas où elles persistent, il rédige un procès verbal de carence.

De même, si les difficultés n'ont pas été surmontées, la commission consultative d'entreprise sera créée ou renouvelée par les soins d'une commission qui sera instituée à cet effet. Elle sera composée de l'inspecteur du travail, de l'employeur ou son représentant et des deux salariés les plus âgés et les plus anciens de l'entreprise. Le choix des membres se fait par tirage au sort.

A noter par ailleurs que la carence peut être partielle et non pas totale. En application de l'article 16 du décret 95-30 du 9 janvier 1995 relatif à la composition, au fonctionnement de la commission consultative d'entreprise ainsi que les modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel, la même procédure précédente est applicable pour un collège bien déterminé. Les membres seront choisis par le tirage au sort dans le collège concerné.

De même, lorsque le nombre de candidatures est inférieur au minimum requis pour faire les élections, cette insuffisance est considérée aussi comme une carence.

Q 4 : Est-ce que le nombre minimum de 40 comprend aussi les cadres ?

R 4 : Le nombre de 40 comprend toutes les catégories de travailleurs ou de salariés indépendamment de leurs qualifications professionnelles. Il comprend à titre indicatif les manœuvres ordinaires, les ouvriers spécialisés, les ouvriers qualifiés, le personnel de maîtrise ainsi que le personnel d'encadrement.

Q 5 : Y a-t-il un délai pour l'institution de la commission consultative d'entreprise ?

R 5 : Le législateur a fixé un délai pour la constitution ou le renouvellement de la commission consultative d'entreprise qui est de 35 jours à partir de la date d'information du personnel.

En effet, selon les dispositions de l'article 8 du décret n° 95-30 du 9 janvier 1995, le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage dans les lieux les plus fréquentés par le personnel.

Les candidatures doivent être déposées dans les quinze jours qui suivent la date de l'invitation à la présentation des candidatures. Un récépissé en est délivré.

La liste des candidats doit être affichée au moins 15 jours avant le scrutin.

Article 158 : La commission consultative d'entreprise est composée d'une façon paritaire de représentants de la direction de l'entreprise dont le chef d'entreprise et de représentants des travailleurs élus par ces derniers.

La commission est présidée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté.

Q 1 : Est-ce que les représentants de la direction sont élus ou désignés ?

R 1 : Les membres titulaires et suppléants représentant la direction de l'entreprise sont désignés par l'employeur mais les membres titulaires ou suppléants représentant les travailleurs sont élus par ces derniers.

Q 2 : Quel est le nombre des membres de la commission consultative d'entreprise ? Qui le fixe ?

R 2 : L'article 3 du décret n° 30-95 du 9 janvier 1995 fixe le nombre des membres représentant la direction de l'entreprise et le nombre représentant les travailleurs. Il est fixé en fonction de la taille de l'entreprise, c'est-à-dire en fonction de l'effectif permanent qu'elle emploie.

En effet, le nombre des représentants de la direction et le nombre des représentants du personnel est fixé à concurrence de :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants lorsque l'entreprise occupe de 40 à 150 salariés permanents.

- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants lorsque l'entreprise emploie entre 151 à 500 salariés permanents.

- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants lorsque l'entreprise emploie plus de 500 salariés permanents.

Il est à préciser que le nombre des membres ne doit pas changer durant le mandat par suite de l'augmentation ou de la diminution de l'effectif permanent de l'entreprise.

Q 3 : Que faut-il faire dans le cas où un membre démissionne du travail ou de la commission ?

R 3 : En cas de vacance d'un membre titulaire résultant de la démission du travail ou de la commission, il sera procédé à combler le reste du mandat par le membre suppléant appartenant au même collège électoral et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Le membre désigné titulaire sera remplacé par le candidat non élu appartenant au même collège électoral et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Conformément aux dispositions de l'article 21 du décret 95-30 du 9 janvier 1995, lorsqu'il y a égalité de voix, le plus ancien dans l'entreprise est désigné selon la vacance survenue, membre titulaire ou suppléant et à égalité d'ancienneté, le plus âgé en sera désigné.

Q 4 : Si après les élections, le nombre des travailleurs permanents devient inférieur à 40, la commission reste-t-elle valable ?

R 4 : Le nombre des membres de la commission demeure inchangé même si l'effectif permanent de l'entreprise subit des variations, à savoir des augmentations ou des diminutions.

Article 159 : sont considérés comme salariés, pour l'application des dispositions du présent chapitre, les travailleurs à domicile sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, ni s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur, ni si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent, ni s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires, tous ceux qui satisferont aux conditions suivantes :

1) exécuter moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un intermédiaire.

2) n'utiliser d'autres concours que ceux de leurs conjoints et de leurs enfants à charge, au sens de l'article 54 de la loi du 14 décembre 1960 relative à l'organisation de la sécurité sociale.

Conserve la qualité d'ouvrier à domicile, toute personne qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie des matières mises en œuvre, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel elle est tenue de s'adresser.

Sont seuls considérés comme faisant partie des entreprises, les travailleurs visés aux paragraphes précédents qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessus à l'égard de plusieurs entreprises, ils sont considérés comme appartenant à celle qui leur aura versée la rémunération la plus élevée

pendant l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu la désignation des membres de la commission consultative d'entreprise.

Dans le cas où le travailleur à domicile travaille pour un sous-entrepreneur qui n'est pas inscrit au registre du commerce et qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, ce travailleur est considéré comme faisant partie du personnel de l'entreprise pour le compte de laquelle agit le sous-entrepreneur.

<u>Article 160</u> : La commission consultative d'entreprise est consultée sur les questions suivantes :

a) l'organisation du travail dans l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité

b) Les questions se rapportant aux œuvres sociales existantes dans l'entreprise au profit des travailleurs et de leurs familles.

c) la promotion et le reclassement professionnel

d) l'apprentissage et la formation professionnelle

e) la discipline et, dans ce cas, la commission s'érige en conseil de discipline et applique la procédure fixée par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels régissant l'entreprise

---

Q 1 : Est-ce que l'employeur est tenu de consulter la commission consultative d'entreprise ?

R 1 : L'employeur est tenu de consulter la commission consultative d'entreprise sur les questions suivantes :

- l'organisation du travail dans l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité.

- Les questions se rapportant aux œuvres sociales existantes dans l'entreprise au profit des travailleurs et de leurs familles.

- La promotion et le reclassement professionnel

- L'apprentissage et la formation professionnelle

- La discipline

- La commission est habilitée aussi aux termes de l'article 376 nouveau du code de travail à concilier entre les deux parties lorsqu'ils surgissent des difficultés qui sont susceptibles de provoquer un conflit collectif.

Q 2 : La consultation de la commission se fait-elle par écrit ou oralement ?

R 2 : Les consultations de la commission consultative d'entreprise se font par écrit du moment que chaque réunion sera sanctionnée par un procès-verbal qui doit être signé par toutes les parties. Ledit procès-verbal doit être consigné dans un registre coté et paraphé par l'inspection du travail territorialement compétente.

Il y a lieu de signaler par ailleurs que des copies des procès-verbaux de réunions seront communiquées à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail à leurs demandes.

Q 3 : Que signifie le point "e" : *"la commission s'érige en conseil de discipline "* ?

R 4 : La commission consultative d'entreprise «.s'érige en conseil de discipline » veut dire qu'elle se donne le rôle d'un conseil de discipline. Celui-ci émet son avis sur les questions qui lui sont transmis.

Q 4 : Est-ce que tous les membres de la commission consultative d'entreprise assistent lors de la tenue d'un conseil de discipline ou non ?

R 4 : Lorsqu'elle statue en tant que conseil de discipline, la composition de la commission sera modifiée de sorte que seuls les membres représentant le collège électoral auquel appartient le travailleur concerné prennent part aux travaux dudit conseil ainsi qu'un nombre égal de membres représentant la direction de l'entreprise.

Exemple : supposons que la composition de commission consultative d'entreprise soit la suivante :

- 1 membre représentant le collège d'exécution

- 1 membre représentant le collège maîtrise

- 1 membre représentant le collège cadre

Supposons que la direction de l'entreprise se propose de traduire un agent de maîtrise (un chef d'équipe) devant le conseil de discipline. Ce dernier sera légalement composé de :

- un membre représentant le personnel du collège maîtrise

- un membre représentant la direction de l'entreprise.

Evidemment, le travailleur concerné assiste à ce conseil sans ou avec avocat ou toute autre personne qu'il désigne pour le défendre.

Les délibérations se limitent donc aux avis des 2 membres seulement.

Q 5 : Qu'en est-il du cas où le travailleur traduit devant le conseil de discipline est lui-même membre de la commission consultative d'entreprise ?

R 5 : Le membre de la commission consultative d'entreprise représentant le personnel ou la direction de l'entreprise ne peut pas participer à la discussion des questions les concernant personnellement. Il ne peut pas être juge et partie en même temps.

Article 161 : La commission consultative d'entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", comprenant :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président

- deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise et parmi eux, membres

- le médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, membre

- le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre

La mission de ce comité consiste notamment à :

- élaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise.

- assurer les tâches d'information, de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

- proposer les programmes de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et assurer le suivi de l'exécution des programmes adoptés

- effectuer les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposer les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes.

Article 161 bis : La commission consultative d'entreprise tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise. A cet effet, l'employeur informe la commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs.

<u>Article 162</u> : Dans les entreprises ayant plusieurs filiales employant chacune un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante, il est créé dans ces filiales des commissions consultatives dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux de la commission consultative d'entreprise et ayant les mêmes attributions que celle-ci dans la limite des pouvoirs conférés aux chefs desdites filiales.

Il est créé également une commission consultative centrale d'entreprise ayant pour mission la coordination entre les actions des commissions consultatives des filiales et l'examen des questions nécessitant une étude au niveau central. Cette commission comprend des membres représentant les travailleurs élus par les représentants du personnel dans les commissions consultatives des filiales et parmi eux et des membres représentant la direction de l'entreprise désignés par celle-ci, et ce, compte tenu du principe de parité.

Q 1 : Qu'est-ce qu'une filiale au sens du présent article ?

R 1 : Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret N° 95-30 du 9 janvier 1995, la filiale doit jouir de la personnalité juridique et employer un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante, c'est-à-dire que le responsable de la filiale est habilité à prendre les décisions concernant les affaires administratives du personnel qui dépend de lui.

<u>Article 163</u> : Il est élu un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant dans les entreprises employant un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante.

Q 1 : Est-ce que les entreprises qui ont moins de 20 salariés permanents doivent avoir aussi des délégués du personnel ?

R 1 : Les entreprises employant moins de 20 salariés ne sont pas tenues légalement d'avoir des délégués du personnel. Le chef d'entreprise peut prendre des décisions sous sa propre responsabilité, c'est-à-dire qu'en cas de faute grave commise par un salarié par exemple, il peut le licencier sans le traduire devant le conseil de discipline.

Q 2 : Combien dure le mandat des délégués du personnel ?

R 2 : Le mandat des délégués du personnel comme celui d'ailleurs de la commission consultative d'entreprise est fixé à 3 ans. A noter que le mandat de l'ancienne structure paritaire, la commission paritaire consultative, était de 2 ans seulement.

Q 3 : Est-ce que ce mandat peut être réduit ou augmenté ?

R 3 : Il y a lieu de signaler aussi que ce mandat peut être prorogé d'une année lorsqu'il y a accord entre l'employeur et la structure représentative du personnel (les membres de la commission consultative d'entreprise ou les délégués du personnel).

Toutefois, cette durée ne peut pas être réduite même s'il y a accord entre les deux parties.

Article 164 : Le délégué du personnel exerce les mêmes attributions que celles confiées aux représentants du personnel dans la commission consultative d'entreprise.

Les réunions entre le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté et le délégué du personnel tiennent lieu de réunions de la commission consultative d'entreprise.

Les responsables de la santé et de la sécurité au travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, s'ils existent, doivent être associés au moment de l'examen des questions de santé et de sécurité au travail.

Q 1 : Est-ce que les délégués du personnel peuvent siéger en tant que conseil de discipline ?

R 1 : Les délégués du personnel peuvent s'ériger en conseil de discipline. Ce dernier devrait être composé de deux membres, 1e membre titulaire représentant la direction de l'entreprise et le délégué du personnel (titulaire) Ces deux personnes forment le conseil quels que soient la qualification et le statut du salarié qui devrait comparaître devant le conseil de discipline (personnel d'exécution, maîtrise ou cadre).

Article 165 : Le chef d'entreprise est tenu de fournir à la commission consultative d'entreprise les facilités nécessaires à son fonctionnement compte tenu des besoins de cette commission et des moyens de l'entreprise, il en est de même pour les délégués du personnel.

Il est tenu également de laisser aux membres représentant les travailleurs au sein de la commission et au délégué du personnel le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions, et ce, entre 8 et 15 heures par mois pour l'ensemble des représentants des travailleurs à la commission et 5 heures pour le délégué du personnel, sauf circonstances exceptionnelles, ils seront payés pour ces heures comme s'ils avaient effectué un travail effectif.

La répartition des heures accordées aux membres de la commission est fixée par décret selon le nombre des travailleurs de l'entreprise.

Q 1 : Comment fixer le nombre d'heures à allouer aux membres de la commission consultative d'entreprise ?

R 1 : Le législateur a accordé un crédit d'heures aux membres de la commission consultative d'entreprise représentant le personnel pour l'exécution de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est alloué d'une façon commune c'est-à-dire que tous les membres bénéficient du seul crédit fixé comme suit :

- 8 heures par mois pour l'ensemble des membres représentant le personnel dans les entreprises employant entre 40 et 150 travailleurs permanents.

- 12 heures par mois pour l'ensemble des représentants du personnel dans les entreprises employant entre 151 et 500 travailleurs permanents.

- 15 heures par mois pour l'ensemble des représentants du personnel dans les entreprises employant plus que 500 travailleurs permanents.

Article 166 : Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel, envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection du travail territorialement compétente, cette soumission a lieu lorsqu'il s'agit des membres de la commission consultative d'entreprise après avis de celle-ci.

L'inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisie.

Est considéré abusif, le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au paragraphe premier du présent article. Le licenciement est également considéré abusif lorsqu'il intervient contrairement à l'avis de l'inspecteur du travail, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement.

L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents.

Article 167 : En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire. L'intéressé doit en être informé dans un délai n'excédant pas trois jours par lettre recommandée indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspension du travail.

Lorsque la décision définitive ne comporte pas une sanction de licenciement ou de privation de salaire, le travailleur sera rétabli dans tous ses droits, et si cette décision comporte une privation de salaire pour une période inférieure

à celle de la suspension, il aura le droit de percevoir le salaire correspondant à la durée de suspension dépassant celle de la sanction.

Article 168 : Les membres de la commission consultative d'entreprise et les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, sont tenus au secret professionnel, pour tous les renseignements de nature confidentielle qu'ils acquièrent pendant l'exercice de leurs fonctions et pour toutes les questions se rapportant aux procédés de fabrication. En cas d'infraction, ils sont passibles des sanctions prévues aux articles 138 et 254 du code pénal.

<u>Article 169</u> : La composition et le fonctionnement de la commission consultative d'entreprise ainsi que les modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel sont fixées par décret.

Q 1 : Quel est la référence du décret en question ?

R 1 : La référence du décret qui traite de la composition et du fonctionnement de la commission consultative d'entreprise et des modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel est le décret n° 95-30 du 09/01/1995 paru dans le J.O.R.T n° 6 du 20 janvier 1995 page 208.

Partie 7

LES CONGES PAYES

Article 112 : Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées ci-après

---

Article 113 : Tout travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant une période de temps équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée à l'alinéa précédent est portée pour les salariés de moins de dix huit ans au 31 décembre de chaque année à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de trente jours dont vingt-quatre jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de travail pour les salariés âgés de dix-huit à vingt ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-deux jours dont dix-huit jours ouvrables.

Les travailleurs visés aux deux alinéas précédents ont droit s'ils le demandent au congé maximum déterminé ci-dessus quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de repos dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis, au titre du travail accompli au cours de la période de référence.

Q 1 : Est-ce que les 12 jours de congé payé ne concernent que les ouvriers ? En d'autres termes, est-ce que seul le cadre a droit à un mois de congé payé ?

R 1 : Le nombre de jours de congés payés tel qu'il a été prévu par l'article concerne tout travailleur indépendamment de sa qualification professionnelle, de son sexe et de son mode de paiement (horaire ou mensuel). Donc, la durée du congé est la même selon qu'il s'agisse d'un cadre, d'un agent d'exécution ou de maîtrise.

Toutefois, dans les secteurs d'activité régis par des conventions collectives, les partenaires sociaux ont amélioré cette durée. Ce qui fait qu'en général, chaque salarié a droit à 18 jours ouvrables de congé et non pas 12. Il y a même des conventions qui ont fait une distinction entre le congé des cadres et le congé du reste du personnel en privilégiant les premiers en leur accordant un mois et se limitant à accorder une durée moindre pour les agents de maîtrise et d'exécution (22, 18 jours)

Il y a même des conventions qui ont uniformisé la durée des congés en accordant à tout le personnel, soit 1 mois, soit 22 jours ouvrables ...etc.

Q 2 : Lorsqu'un jour férié chômé et payé coïncide avec le congé payé, est-ce que ce jour s'ajoute au congé payé ?

R 2 : Lorsqu'un travailleur bénéficie de 5 jours de congé payé du lundi à vendredi, il ne pourra prétendre qu'à une indemnité de congé équivalente au salaire de 5 jours même si parmi les jours de repos il y a un ou plusieurs jours fériés déjà payés. En d'autres termes, le travailleur ne cumule pas indemnité de congé payé et salaire au titre de jours fériés.

Q 3 : Lorsqu'un travailleur est employé durant quinze jours seulement, a-t-il droit dans cette situation à la moitié du congé payé ?

R 3 : Lorsqu'un travailleur est employé durant 15 jours seulement, il ne peut prétendre qu'au salaire de cette période. Dans le cas d'espèce, le travailleur n'a pas le droit de réclamer une indemnité de congé d'une demi-journée. Le droit à un congé payé

s'acquiert lorsque le travailleur s'active chez le même employeur durant au moins un mois de travail effectif, c'est-à-dire une période équivalente à 26 jours ouvrables.

Lorsque le travailleur s'absente même quelques jours, cette absence sera défalquée du calcul ouvrant droit à son congé annuel étant donné qu'il sera calculé sur la base des jours effectivement travaillés.

Article 114 : Sont considérées comme un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes équivalentes à vingt-six jours ouvrables. Sont assimilées à une période de travail effectif, les périodes de congés payés, la période de congé de maternité prévu à l'article 64 du présent code et les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail au cours d'une période ininterrompue ne dépassant pas une année.

Q 1 : Que veut dire " *la période de maternité est assimilée à une période de travail effectif* ? "

R 1 : Pour le calcul du congé, la période de maternité est assimilée à une période de travail effectif, c'est-à-dire que l'employeur ne doit pas considérer l'absence pour maternité au même titre qu'une absence pour tout autre motif et, par conséquent, il ne doit pas défalquer du congé annuel le nombre de jours afférents à cette période ex : Si le personnel de l'entreprise a droit à 18 jours ouvrables de congé payé par an à raison de 1 jour et demi par mois et si la femme s'est absentée durant deux mois, son congé annuel sera calculé sur la base de 12 mois et non pas sur 10. C'est-à-dire que la femme aura droit à 18 jours de congé et non pas à 15.

Article 115 : La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant, soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident de travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services, ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté, est appréciée, soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé.

Sous la réserve formulée au premier alinéa ci-dessus, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte, soit aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels, soit aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Article 116 : La date de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixée au 1er janvier de chaque année.

Article 117 : Le congé annuel est octroyé au cours de la période du 1er juin au 31 octobre de chaque année. Il peut être octroyé au cours d'une autre période de l'année en vertu d'accords collectifs ou individuels ou par l'employeur lorsque la nécessité du travail l'exige et après avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé éventuellement après consultation de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel compte tenu des exigences de la nécessité du travail et de la position du bénéficiaire du congé du point de vue situation familiale et ancienneté dans le travail. L'ordre des départs en congé doit être affiché dans l'entreprise au moins 15 jours avant sa date d'entrée en application.

Q 1 : Est-ce que le congé payé peut être reporté deux ou trois années ?

R 1 : La législation du travail n'a pas prévu la possibilité du report des congés annuels contrairement à la réglementation dans la fonction publique. D'ailleurs, l'employeur ne peut octroyer les congés en dehors de la période 1er juin-31 octobre qu'en vertu d'accords collectifs ou individuels. Lorsque l'employeur lui-même fixe la date d'octroi des congés d'un travailleur, deux conditions doivent être réunies : la nécessité du travail et l'avis de la commission consultative d'entreprise. Il semble aussi qu'un report du congé avec l'agrément du salarié ne se contredit pas avec le principe de la liberté contractuelle surtout que le report des congés n'affecte pas l'ordre public social absolu.

Article 118 : Le congé payé ne dépassant pas six jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à six jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, s'il en existe.

En cas de fractionnement, une fraction doit être de six jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire. Les autres fractions ne peuvent être inférieures à un jour entier.

Ne sont plus comptés dans le congé annuel payé :

a) les jours fériés légaux
b) les interruptions de travail dues à la maladie ou à l'accident

---

Q 1 : Que veut dire : "*les jours fériés légaux ne sont pas comptés dans le congé annuel* " ?

R 1 : La lecture du dernier paragraphe de l'article 118 met en évidence que "les jours fériés légaux ne sont plus comptés dans le congé annuel payé". Certains interprètent ce paragraphe en disant qu'il faut déduire du congé annuel les jours fériés légaux qui coïncident avec la période de congé. Or, le législateur vise autre chose. L'employeur ne doit pas amputer du congé annuel payé du travailleur les jours fériés légaux. Plus clairement, l'employeur ne peut pas prétendre que le travailleur, du moment qu'il a bénéficié durant l'année ouvrant droit au congé annuel d'un nombre déterminé de jours fériés légaux, de réduire de son congé autant de jours. En effet, au lieu d'accorder par exemple 18 jours ouvrables par an, il n'accorde que 13 au motif que le travailleur a déjà bénéficié de 5 jours fériés légaux payés.

Article 119 : Le travailleur perçoit pendant son congé une indemnité calculée sur la base de la durée du congé à laquelle il a droit, d'une part, et le salaire et indemnités qu'il percevait habituellement pendant l'exercice effectif du travail, d'autre part.

Dans les professions où d'après le contrat du travail, la rémunération est constituée en partie ou en totalité de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément à la législation relative aux régimes de sécurité sociale.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux avantages prévus par les dispositions contractuelles ou les usages.

En cas de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pour une durée supérieure à celle du congé annuel, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser au personnel concerné une rémunération qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congé payé.

Q 1 : Quand est-ce que l'employeur accorde au travailleur l'indemnité de congé ? Est-ce avant ou après son départ en congé ?

R 1 : Le législateur n'a pas précisé si l'indemnité de congé est servie au travailleur avant son départ en congé ou après sa reprise du travail. Toutefois, la convention collective cadre a traité cette question dans son article 30. L'avant dernier aliéna précise que "tout travailleur partant en congé à une date postérieure au 10 du mois a droit au paiement anticipé de son salaire afférent à la durée de son congé".

Si le travailleur part en congé les 1, 2, 3, ou même le 10 du mois, il n'a le droit de percevoir l'indemnité qu'après l'expiration de son congé. Par contre, s'il part en congé les 11, 12, ... ou même le 29, il a droit à l'indemnité avant de partir en congé.

Article 120 : Le salarié, dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article précédent. L'indemnité n'est pas due si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont, toutefois, pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à la caisse nationale de sécurité sociale par application de l'article 121. Dans cette hypothèse, à l'occasion de la résiliation du contrat de travail, et quelles qu'en soient les circonstances, l'employeur délivre au salarié un certificat justificatif de ses droits à congé, compte tenu de la durée des services.

L'action en paiement des indemnités prévues à l'article 119 et au présent article se prescrit par un an.

Q 1 : Le salarié ayant commis une faute grave et qui n'a pas bénéficié de la totalité de son congé annuel, a-t-il le droit d'en réclamer le reliquat dans son solde de tout compte ?

R 1 : Le salarié qui a été licencié pour avoir commis une faute grave n'a pas le droit de bénéficier de l'indemnité compensatrice au titre du reliquat de son congé annuel payé. Son solde de tout compte ne devrait pas comporter cette indemnité.

Toutefois, il y a lieu de préciser que l'article précité traite de la faute lourde et non pas de faute grave qui est considérée hiérarchiquement supérieure à la faute lourde. Le législateur utilise tantôt le terme "grave" tantôt le terme "lourde".

Article 121 : Dans les activités où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période retenue pour l'appréciation au droit au congé, les employeurs doivent verser des cotisations à la caisse nationale de sécurité sociale selon des taux et des modalités fixés par arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales. Cette caisse est chargée de servir aux salariés, dans ce cas, aux époques prévues audit arrêté, des indemnités correspondantes à leur droit à congé.

La caisse nationale de sécurité sociale est tenue, en vue de la détermination du droit au congé et du calcul de l'indemnité à verser aux ayants droit, de faire état, dans le décompte des services sur le vu des justifications nécessaires, de la durée des services accomplis, le cas échéant, chez les employeurs dont l'affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale est obligatoire.

La caisse nationale de sécurité sociale peut nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application, par les employeurs intéressés, de la législation sur les congés payés.

Pour les établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale pour le service des indemnités de congés payés, la charge des indemnités, afférentes aux congés accordés aux jeunes travailleurs, incombe, dans le cadre de sa compétence professionnelle, à la caisse nationale de sécurité sociale à concurrence de la moitié en ce qui concerne les bénéficiaires de moins de dix-huit ans et du tiers en ce qui concerne les bénéficiaires de dix-huit à vingt ans. L'indemnité de congé est payée en totalité par l'employeur et lui est remboursée dans la proportion sus-indiquée par la caisse nationale de sécurité sociale.

La caisse nationale de sécurité sociale doit faire figurer le montant des remboursements ainsi effectués et le nombre des bénéficiaires, sur le rapport annuel de son activité qu'elle doit produire avant le 1er avril de chaque année au secrétariat d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales.

Article 122 : L'époux salarié a droit à un congé supplémentaire d'un jour à l'occasion de chaque naissance.

Ce congé doit être pris après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, soit le jour de la naissance, soit au cours des 7 jours qui suivent.

Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le même jour.

L'avance en est faite par l'employeur le jour de la paye qui suivra immédiatement l'expiration de ce congé.

Cette avance lui sera remboursée, sur production des pièces justificatives, par la caisse nationale de sécurité sociale.

Q 1 : Est-ce que le jour de congé à l'occasion d'une naissance dont bénéficie l'époux salarié est inclus dans le nombre de jours de congé annuel prévu par les conventions collectives sectorielles.

R 1 : A l'occasion de chaque naissance, l'époux salarié a droit à une indemnité payée par la CNSS équivalente au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé le même jour. L'employeur en fait l'avance puis il réclame cette avance auprès de la CNSS. Ce jour de congé est distinct des jours de congé annuel tels que prévus par les conventions collectives sectorielles.

Q 2 : Le congé de naissance est-il toujours fixé à un jour même si la femme accouche de deux jumeaux ?

R 2 : Le congé de naissance est fixé à un jour même au cas où la femme accouche de plus d'un enfant.

Q 3 : Est-ce l'époux salarié a droit à un jour de repos même lorsque sa femme avorte ou lorsqu'elle accouche d'un mort-né.

R 3 : L'article précise que le jour de congé est accordé au titre d'une naissance, ce qui exclut les autres événements tels que l'avortement ou l'accouchement d'un mort-né.

Q 4 : Qui paie le jour de congé de naissance ?

R 4 : Le jour de congé au titre de la naissance est payé par la CNSS, mais c'est l'employeur qui fait l'avance au travailleur, soit le jour de la naissance ou à la limite durant les 7 jours qui suivent.

Q 5 : Comment établir les documents que l'entreprise adresse à la CNSS pour demander le remboursement de l'indemnité de naissance ?

R 5 : Nous présentons ci-après deux modèles de documents relatifs à l'indemnité de naissance.

..... le .....

Mr le chef du bureau régional
de la CNSS de .....
Adresse .....

***Objet** : indemnité de congé de naissance*
***P. J.** : 1 extrait de naissance*
1 reçu d'indemnité

Monsieur,

En application des dispositions de l'article 122 du code de travail, nous avons l'honneur de vous prier de bien vouloir nous rembourser l'indemnité que nous avons avancée à Monsieur

..... le ..... au titre du congé de naissance de son enfant (indiquez le nom) né le ..... à .....

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Le responsable des
ressources humaines

..... le .....

RECU

Je soussigné (Nom et Prénom du salarié), assuré social n° ..... atteste par la présente avoir reçu ce jour ..... de mon employeur .....immatriculé à la CNSS sous le n° ..... la somme de ..... représentant le salaire d'une journée de travail qui m'a été accordée à l'occasion de la naissance de mon enfant ..... né le ..... à .....

Nom et Prénom
du salarié

Certifie conforme au registre des congés payés
Cachet et signature du responsable des ressources humaines

Article 123 : Les travailleurs ont droit, à condition de compter au moins six mois de services continus chez le même employeur, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder quinze jours dont douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée au paragraphe précédent est portée à 2 jours par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans à la date du 31 décembre de chaque année sans que le total du congé dû ne puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 22 jours dont 18 jours ouvrables.

La durée des services continus se calcule conformément aux dispositions de l'article 114 du présent code.

Article 124 : Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, s'il s'agit d'un congé de quinze jours, dans l'année qui suit la date d'ouverture de droit à congé, s'il s'agit d'un congé de moins de quinze jours, dans les six mois qui suivent cette même date.

Article 125 : Le congé annuel payé peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée totale.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance d'un congé annuel payé, les jours normalement consacrés au travail dans l'établissement, même s'ils sont chômés temporairement, en totalité ou en partie, par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés prévus aux articles 107 à 111.

Ne peuvent être imputés sur le congé annuel, les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Article 126 : L'ordre du départ en congé doit être communiqué à chaque bénéficiaire une semaine avant son départ. Il est déterminé par l'employeur, et s'il y a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou pour certaines catégories d'emplois, après consultation des membres du personnel intéressé ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable l'exécution des différents travaux dans ledit établissement.

Article 127 : L'indemnité journalière versée au salarié au titre de congé payé est égale au salaire moyen journalier qu'il a ou aurait perçu pendant l'année, dans l'établissement, pour une période équivalente à celle du congé, toutes indemnités ou primes comprises.

Les avantages en nature dont les bénéficiaires du congé ne continueraient pas à jouir pendant la durée de celui-ci doivent être évalués en espèces et la somme ainsi évaluée doit être versée en plus de l'indemnité journalière déterminée à l'alinéa précédent.

Article 128 : Lorsque le contrat de travail d'un salarié, ayant au moins six mois de services continus dans la même entreprise, est résilié par le fait de l'employeur, avant que ledit salarié ait pu bénéficier de son congé annuel payé, et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité correspondante au nombre des jours de congé dont il aurait dû bénéficier en

raison de la durée des services continus accomplis au moment où le contrat est résilié et dont il n'a pas encore joui.

Article 129 : Dans les établissements qui assurent des congés payés d'une durée plus longue que le minimum fixé par la présente section, les conditions d'attribution de ces congés restent déterminées par les usages ou les dispositions des conventions collectives de travail en vertu desquelles les congés sont donnés.

Toutefois, pour la partie de ces congés qui correspond aux minimums légaux, les dispositions de la présente section sont applicables à moins que les usages ou les conventions collectives précitées ne prévoient des dispositions plus favorables.

Article 130 : Les employeurs doivent, en vue du contrôle de l'application du présent chapitre, tenir un registre portant leur nom et leur adresse où sont indiqués :

1) **la période ordinaire des vacances dans l'établissement**
2) **la date d'entrée en service de chaque salarié**
3) **la durée du congé annuel des ayants droit**
4) **la date de leur départ en congé**
5) **le montant de l'indemnité versée à chacun d'eux pour la durée de son congé, en précisant les éléments qui ont servi au calcul de cette indemnité**

Ce registre doit être signé par les bénéficiaires du congé et tenu à la disposition des inspecteurs du travail.

Q 1 : Où peut-on acquérir le registre des congés payés ?

R 1 : Le registre des congés payés peut être acquis dans les librairies.

Article 131 : Est nul, tout accord comportant la renonciation par le salarié au congé prévu par les dispositions du présent chapitre, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice

Article 132 : Lorsqu'un contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, faire bénéficier le salarié de son congé dans des conditions telles que ce congé soit achevé une semaine au moins avant l'expiration dudit contrat.

Q 1 : Quand est-ce que le travailleur contractuel peut bénéficier de son congé de repos ? Est-ce qu'il peut percevoir l'indemnité à la fin de son contrat ou avant sa fin ?

R 1 : L'employeur doit faire bénéficier le travailleur contractuel de son congé annuel de manière à ce que ce congé soit achevé une semaine au moins avant l'expiration dudit contrat.

Exemple : si le contrat du travail expire le 31 janvier, le travailleur devrait bénéficier de son congé de manière que ledit congé expire au maximum le 24 janvier. Si une telle clause n'est pas respectée, l'employeur peut encourir le paiement de dommages et intérêts.

Article 133 : Est considéré comme ne donnant pas le congé légal, l'employeur qui fait travailler un salarié, même en dehors de l'établissement où il travaille habituellement, pendant la période fixée pour son congé annuel payé.

Q 1 : Est-ce que le travailleur peut cumuler l'indemnité de congé avec le salaire, c'est-à-dire que le travailleur ne se repose pas durant son congé mais continue à travailler ?

R 1 : Le travailleur ne peut pas cumuler l'indemnité de congé avec le salaire. En d'autres termes, il ne peut pas être en congé, d'une part, et travailler, d'autre part. Le législateur a interdit un tel cumul dans le but de permettre au salarié de reconstituer sa force de travail. D'ailleurs, il a même considéré l'employeur qui fait travailler un salarié, même en dehors de l'entreprise où il travaille habituellement comme n'ayant pas accordé de congé.

Le législateur est allé plus loin en considérant nul tout accord en vertu duquel le salarié renonce à son congé annuel même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Partie 8

LES SALAIRES

Article 134 : La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret.

Les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Q 1 : Est-ce qu'il n'y a pas une limite maximale du salaire ?En d'autres termes, l'employeur peut-il donner le salaire qu'il désire même si ce dernier est trop élevé ?

R 1 : Le législateur ou les partenaires sociaux ont fixé un salaire minimum au-dessous duquel il est interdit de rémunérer le travailleur. La législation en vigueur a fixé le minimum tout en laissant aux deux parties la liberté de la fixation du montant maximum. Par conséquent, les parties peuvent s'entendre sur un salaire même s'il dépasse de loin celui pratiqué sur le marché du travail.

Q 2 : Est-ce que le travailleur peut négocier son salaire même s'il y a une convention collective sectorielle ?

R 2 : Lorsque l'entreprise est régie par une convention collective sectorielle, les salaires minimums à respecter par l'employeur sont ceux prévus par ladite convention. Cependant, le travailleur et l'employeur peuvent négocier un autre salaire à condition que ce dernier tende vers la hausse et non pas vers la baisse. En effet, un salaire supérieur au salaire de la convention constitue un avantage et un gain pour le travailleur mais un salaire en dessous du salaire de la convention constitue par contre une infraction punissable même si le travailleur l'accepte.

Q 3 : Comment savoir si tel ou tel secteur est régi ou non par une convention collective ?

R 3 : Pour connaître si un secteur est régi par une convention collective ou non, il suffit de le demander à l'inspection du travail ou à la limite d'examiner les champs d'application de toutes les conventions couvrant les secteurs d'activités qui se rapprochent du secteur pour lequel on désire connaître la convention qui lui est applicable.

A signaler que dans chaque convention collective, il y a un article qui précise les activités qui sont régies par ladite convention.

Article 134-2 : Il est entendu par rémunération ce qui est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur.

La rémunération comprend le salaire de base quel que soit le mode de son calcul et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèces ou en nature quel que soit leur caractère, fixe ou variable, général ou spécifique, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Il est entendu par salaire minimum garanti le seuil minimum au-dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un travailleur chargé d'accomplir des travaux ne nécessitant pas une qualification professionnelle.

Q 1 : Qu'est-ce qu'une rémunération et quelle est la distinction entre rémunération et salaire de base ?

R 1 : Au sens de l'article précité, le salaire de base est une partie de la rémunération. Le salaire de base est en fait la contrepartie de la qualification ou du titre. Si une entreprise engage un manœuvre ordinaire, un comptable ou un directeur, le salaire de base est celui fixé par la grille des salaires, c'est-à-dire le salaire au dessous du quel il ne faut descendre sinon, l'employeur se trouve en infraction vis-à-vis de la loi.

Article 134-3 : Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité. Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base.

Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux fixés par les textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles.

Q 1 : Que doit représenter la partie de la rémunération fixée sur la base de la productivité par rapport au salaire global ?

R 1 : Le législateur n'a pas précisé ni un minimum ni un maximum de la partie des salaires qui peut être fixée sur la base de la productivité. Donc, cette partie du salaire liée à la productivité peut constituer une part importante de la rémunération. L'essentiel c'est que cette part du salaire doit être négociée et non imposée par l'employeur. En outre, on constate que le législateur a mis l'accent sur la négociation au sein de l'entreprise pour la simple raison que chaque entreprise a ses propres spécificités qui ne peuvent être maîtrisées que par les personnes qui y travaillent et non par des tiers dont la réalité et les données culturelles et sociales de l'entreprise leur échappent.

En outre, les personnes étrangères à l'entreprise mettent beaucoup plus de temps pour aboutir à un accord qui risque d'être déséquilibré.

Q 2 : Comment fixer le rendement ou le nombre de pièces minimum pour que les salaires ne soient pas inférieurs à ceux fixés par la convention collective si, de plus, l'ancienneté des personnes concernées par les normes n'est pas la même ?

R 2 : Le rendement peut être fixé par les deux parties en référence au rendement moyen d'un travailleur normal, c'est-à-dire par un travailleur qui n'est pas très performant mais qui n'est pas aussi médiocre. Donc, les deux parties peuvent s'entendre sur un historique des rendements antérieurs ou elles peuvent se référer sur un chronométrage de toutes les opérations. Partant de ces données, elles peuvent négocier des normes moyennes après avoir pris en compte certaines données telles que le temps de pause, la fatigue, ...

Ce rendement moyen correspondrait donc à la contrepartie du salaire servi au travailleur indépendamment de son ancienneté. Si le rendement n'est pas atteint, l'employeur a le droit de procéder à une réduction de salaire proportionnelle au rendement manquant.

Q 3 : Quelle est la distinction entre la rémunération au rendement, la rémunération à la pièce et la rémunération à la tâche ?

R 3 : La distinction entre la rémunération au rendement, à la pièce à la tâche est la suivante : La rémunération au rendement veut dire que le salaire est lié au rendement global qui peut être le rendement journalier, hebdomadaire ou même mensuel.

Par contre, la rémunération à la pièce signifie que le travailleur perçoit une rémunération en fonction des nombres de pièces produites. Dans ce cas il n'y a ni minimum ni maximum de pièces à produire par jour ou par mois.

La rémunération à la tâche signifie que le travailleur est appelé à fournir un travail dont le temps qui lui sera alloué est fixé auparavant par exemple à 8 heures. Si le travailleur est capable ou en mesure de le faire en 5 ou 6 heures par exemple, il lui sera comptabilisé 8 heures de travail. Il va donc bénéficier de 3 ou 2

heures qui vont lui permettre par exemple de rentrer chez lui avant la fin de la journée du travail habituelle.

Q 4 : Qu'est-ce qu'on entend par *représentants du personnel ?* Est-ce que le syndicat ou la commission consultative d'entreprise ?

R 4 : L'expression " représentants du personnel, " n'est pas bien précise. Elle peut désigner les membres de la commission paritaire consultative, les délégués du personnel, comme elle peut désigner les membres du syndicat de base ou les délégués syndicaux.

Si le législateur ne s'est pas prononcé en faveur d'une structure bien déterminée, c'est dans un souci de ne pas favoriser à mon avis une entreprise aux dépens d'une autre.

Article 137 : Il est institué pour les activités agricoles et au siège de chaque gouvernorat une commission régionale du travail agricole. La composition, le fonctionnement et la compétence de cette commission sont fixés par décret.

Article 138 : Les produits de la ferme sont vendus aux travailleurs, pour leur consommation personnelle, au prix de vente à la production

---

Q 1 : Comment connaître que le produit acheté est pour une consommation personnelle ?

R 1 : La consommation personnelle peut être prouvée par la quantité achetée. En effet, si,en moyenne, le travailleur consomme une quantité donnée, s'il en achète plus, cela pourrait être pour le compte de quelqu'un d'autre. Pour éviter cela, en pratique, l'employeur peut fixer un contingent mensuel ou journalier à ne pas dépasser.

Q 2 : Est-ce que la vente au prix de la production est un avantage ou un droit ?

R 2 : La vente au prix de la production est un droit du moment qu'il a été stipulé dans l'article.

<u>Article 139</u> : La rémunération des travailleurs de toutes catégories doit être payée en monnaie ayant cours légal en Tunisie, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires.

Cependant, des avantages en nature peuvent être servis conformément aux dispositions réglementaires ou conventionnelles. Ces avantages ne peuvent, en aucun cas, être déduits des salaires minimums payés en espèces.

Q 1 : Quelle sont les monnaies ayant cours légal en Tunisie ?

R 1 : La monnaie ayant cours légal en Tunisie est le "dinar".

Q 2 : Qu'est-ce qu'on entend par avantage en nature ? et qu'est-ce qu'on entend par avantage en espèces ?

R 2 : L'avantage en nature est un supplément que donne l'employeur au travailleur. Il peut être un produit de l'entreprise, des tickets de restauration. L'avantage en espèces est une somme d'argent en plus de la rémunération que donne l'employeur au travailleur pour le récompenser ou le motiver dans son travail.

Article 140 : Les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée sont payés une fois par semaine au moins, ceux des travailleurs mensuels sont payés une fois par mois. Les commissions dues aux voyageurs, représentants de commerce et placiers donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois. Toutefois, les salaires des travailleurs, payés à l'heure ou à la journée et occupés sur les chantiers éloignés des centres urbains, peuvent, sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail, être payés une seule fois par mois.

Pour tout travail à la pièce, au rendement ou à la tâche, dont l'exécution dure plus d'une semaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord entre les parties à condition que le travailleur reçoive des acomptes chaque semaine et qu'il soit intégralement payé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Q 1 : Que peut encourir l'employeur s'il paye son personnel "*horaire*" par mois ?

R 1 : Au cas où l'employeur procède à payer son personnel à la fin de chaque mois au lieu de la semaine, à l'heure ou à la journée, il est en infraction et encourt par conséquent des pénalités. Toutefois, et en pratique, le personnel payé au mois ou à l'heure bénéficie d'une avance lors de la première quinzaine et reçoit son salaire à la fin de chaque mois. Cette méthode est imposée compte tenu de la complexité du système d'imposition fiscal et des logiciels de paie qui ne prévoient par le paiement à la semaine ou à la journée. De même, le mode de paiement n'a pas généré de conflits entre les parties.

Article 141 : Les travailleurs rémunérés au mois ne peuvent subir, en cas de chômage à l'occasion des jours de fêtes chômés, d'autres réductions de salaires que celles résultant de la suppression des heures supplémentaires qui auraient été effectuées si ces jours n'avaient pas été chômés.

Article 142 : Le paiement ne peut être effectué le jour où l'ouvrier ou l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont normalement occupées.

Q 1 : Est - ce que l'employeur peut payer les travailleurs pendant la pause ?

R 1 : L'employeur n'est pas tenu de payer son personnel pendant le jour de repos. Cependant, il peut le faire pendant le temps de pause ou pendant le travail.

Q 2 : Est-ce que l'employeur est tenu d'autoriser les travailleurs à s'absenter pour retirer leurs salaires de la banque et est-ce que cette absence est payée ou non ?

R 2 : Plusieurs entreprises payent leur personnel par le biais de virements bancaires ou par chèques. Au cas où l'horaire du au travail ne permet pas aux travailleurs de retirer de la banque leurs salaires, l'employeur se trouve donc obligé d'autoriser l'absence des travailleurs à la fin de chaque mois pour percevoir le salaire. L'absence doit être payée. En pratique, chaque groupe de personnes délègue un seul collègue pour encaisser leurs salaires respectifs.

Article 143 : L'employeur doit délivrer aux travailleurs, à l'occasion du paiement de leur rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" indiquant :

1) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement

2) le numéro sous lequel l'employeur verse ses cotisations à la caisse de sécurité sociale

3) le nom du salarié et l'emploi occupé par lui ou la qualification professionnelle telle qu'elle résulte des dispositions légales ou réglementaires, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des décisions des commissions paritaires prévues à l'article 42 du présent code ainsi que son numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale.

4) la période et le nombre des heures ou des journées de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant les périodes payées au taux normal de celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le taux du salaire de base horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel, ou s'il s'agit de travail à la tâche ou aux pièces, les prix unitaires de façon et le nombre de pièces confectionnés pour chaque prix ou tous autres éléments de calcul du salaire correspondant à la nature du travail accompli.

5) l'énumération des indemnités et avantages s'ajoutant au salaire et leurs montants

6) le montant de la rémunération brute due au travailleur

7) la nature et le montant des retenues opérées sur la rémunération brute.

8) le montant de la rémunération nette perçue effectivement par le travailleur

9) la date de paiement de la rémunération

Article 144 : Les mentions portées sur le bulletin visé à l'article précédent, sont obligatoirement reproduites sur un livre dit de paie dont les inspecteurs du travail peuvent à tout moment exiger la communication.

Le travailleur signe le livre de paie au moment de chaque paiement, en regard de son nom, s'il ne peut ou ne sait signer, le paiement doit être certifié par deux témoins choisis par lui.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille qui ne soient approuvés du salarié.

Q 1 : Est-ce que le livre de paie doit être tenu même si la paie du personnel est informatisée ?

R 1 : Avec l'évolution technologique, la paie du personnel devient informatisée. De nos jours, les données humaines sont stockées dans les disquettes. Donc, les documents et registres cèdent leur place à des outils informatiques de dimensions réduites. A cet effet, le livre de paie est utilisé rarement que par les entreprises qui ne disposent pas d'une paie informatisée.

La non-tenue du livre de paie ne constitue pas une infraction à condition que l'employeur garde des doubles de bulletins de paie. Ces doubles doivent être signés par les travailleurs à l'occasion de chaque paie.

Q 2 : Comment prouver que le travailleur a reçu son salaire lorsqu'il change chaque mois de signature ?

R 2 : Le travailleur doit signer les doubles des bulletins mais dans le cas où l'employeur ne veut pas encourir le risque inhérent au changement de signature, il pourrait exiger la présence de deux témoins qui attestent du paiement du montant tel que figurant sur la fiche de paie.

Q 3 : Comment prouver que les deux témoins sont choisis par le travailleur ? Faut-il le mentionner sur la fiche de paie ou non ?

R 3 : Le choix des deux témoins incombe au travailleur. Si l'employeur impose les témoins, le travailleur a le droit de les refuser. Il peut même refuser l'acceptation des bulletins de paie et porter plainte auprès de la justice. Si par contre, le travailleur accepte son bulletin de paie, cela prouve qu'il n'a pas formulé d'objection à propos des témoins.

Article 145 : L'acceptation d'un bulletin de paie, sans protestation ni réserve par le travailleur, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires de salaires qui lui sont dus, en vertu des dispositions légales, réglementaires, contractuelles ou résultant des conventions collectives, des sentences arbitrales et des décisions des commissions régionales du travail agricole.

Elle ne peut valoir non plus "compte arrêté et réglé"

Q 1 : Combien de fois le travailleur peut-il recevoir de fiches de paie pour que le salaire qui lui est accordé devienne légal surtout lorsqu'il est en dessous du salaire légal ?

R 1 : L'acceptation de plusieurs fiches de paie même durant toute la carrière du travailleur ne transforme pas le salaire perçu en dessous de la réglementation en un salaire légal. Le travailleur peut à n'importe quel moment exiger un rappel sur son salaire.

Q 2 : Est-ce que l'employeur peut réduire le salaire d'un travailleur lorsqu'il s'aperçoit qu'il lui a servi par erreur un salaire supérieur à celui qu'il devrait toucher ?

R 2 : Partant du principe que l'erreur est humaine, nous pouvons dire que l'employeur peut servir au travailleur par erreur un salaire supérieur ou inférieur à celui qu'il touchait habituellement. Dans le cas où le salaire servi serait supérieur à celui habituellement servi, l'employeur ne peut pas prétendre au bout d'une année ou deux par exemple qu'il s'est trompé surtout lorsque le salarié s'est habitué à un niveau de vie bien déterminé.

Q 3 : Est-ce que le salarié peut refuser l'acceptation d'une fiche de paie lorsqu'il s'aperçoit que son salaire n'est pas légal ?

R 3 : Le salarié qui se rend compte que son salaire figurant sur la fiche de paie n'est pas légal peut refuser l'acceptation de la

fiche de paie mais cela est inutile puisque l'acceptation ne signifie pas son accord sur le montant qui y figure.

Q 4 : Le travailleur a-t-il le droit de réclamer un complément de salaire lorsqu'il s'aperçoit après une année que son salaire est inférieur au minimum conventionnel ?

R 4 : Le travailleur a le droit de réclamer une insuffisance de salaire même après une année. Il n'y a aucune prescription de droit lorsque les relations de travail ne sont pas rompues ou à la limite lorsque le délai d'une année n'est pas terminé, et ce, à partir de la cessation des relations de travail.

Article 146 : Les formes légales selon lesquelles doit s'effectuer le paiement aux travailleurs de leurs droits ne font pas obstacle à l'application des règles prévues par le code des obligations et des contrats en matière de preuve.

Article 147 : Toutes les actions de quelque nature qu'elles soient entre employeurs, salariés, organismes gérant les prestations sociales, découlant des relations de travail, se prescrivent par un délai d'un an.

Q 1 : Est-ce que la prescription d'une année veut dire que le travailleur peut perdre ses droits s'il ne les réclame pas durant cette année ?

R 1 : En cas de rupture des relations de travail, l'employeur ou le travailleur dispose d'une année pour que l'un ou l'autre réclame ses droits.

Q 2 : Que veut dire *prescription* ?

R 2 : La prescription veut dire la perte du droit par le fait du temps. Le législateur a fixé un temps déterminé (une année) pour que le salarié ou l'employeur réclame ses droits. Passé ce délai, la partie concernée perds ces droits.

Q 3 : Est-ce que la prescription concerne aussi bien le travailleur que l'employeur ?

R 3 : La prescription telle que stipulée par l'article concerne aussi bien le travailleur que l'employeur. Tel est le cas pour ce dernier qui réclame par exemple des dommages et intérêts parce que le travailleur a rompu abusivement son contrat de travail. En outre, la prescription concerne les autres droits tels que les primes, le reliquat de salaires, les gratifications trimestrielles ou annuelles, les avantages en nature ou en espèces ... etc.

Article 148 : Lorsqu'il s'agit d'actions entre employeurs et salariés, la prescription court à compter de la fin des relations de travail. En ce qui concerne les prestations sociales, le point de départ de la prescription est déterminé par les textes particuliers régissant le droit en question.

Article 149 : La compensation ne joue pas au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et employés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature à l'exception toutefois :

1) des outils et instruments nécessaires au travail
2) des matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage
3) des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets

---

Article 150 : Tout employeur qui fait une avance en espèces en dehors du troisième cas de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires dus.

Article 151 : La saisie-arrêt sur les salaires des travailleurs et la cession de ces salaires sont effectuées conformément aux dispositions du code de procédure civile et commerciale et aux lois en vigueur.

Article 151-2 : La partie insaisissable des salaires fixée à l'article 354 du code de procédure civile et commerciale est payée avant les autres créances quel que soit leur rang de privilège. Le reste des salaires et autres droits des travailleurs seront payés avant les créances revenant au trésor public.

Partie 9

HORAIRE DU TRAVAIL

Article 79 : La durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

Q 1 : Pourquoi y–a- il des entreprises soumises au régime de 48 heures par semaine alors que d'autres ne font que 40 heures ?

R 1 : La durée du travail était fixée par des textes réglementaires. Ce n'est qu'à partir de 1996 que les partenaires sociaux peuvent convenir de réduire la durée du travail sans quelle soit inférieure à 40 heures par semaine.

Q 2 : Est-ce que le chef d'entreprise a le choix d'opter en faveur de l'un ou de l'autre des régimes ?

R 2 : Le chef d'entreprise n'est pas libre d'opter pour tel ou tel régime. La durée du travail à laquelle est soumise l'entreprise est prévue par la convention collective, le statut ou le règlement. Il y a lieu de préciser que le décret beylical en date du 4 août 1936 à fixé la durée du travail pour tous les secteurs d'activité.

Q 3 : Qu'est ce qu'on entend par *durée du travail effectif* ?

R 3 : La durée du travail effectif signifie le temps consacré réellement et effectivement au travail. C'est à dire la durée durant laquelle le salarié fournit ses services personnels.

Article 82 : La durée hebdomadaire de présence fixée conformément aux dispositions de l'article 79 du présent code peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce par arrêté du ministre chargé des affaires sociales.

Article 83 : A titre exceptionnel, l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1- Autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage.

2- Autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Dans les deux cas sus-indiqués, les prolongations de la durée du travail doivent être compensées durant l'année par des heures de repos équivalentes.

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation.

3- Admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Q 1 : Comment le chef d'entreprise peut- il obtenir une autorisation pour travailler 10 heures par jour au lieu de 8 ?

R 1 : Si le chef d'entreprise désire travailler 10 heures par jour, il doit saisir l'inspection du travail d'une demande en vertu de laquelle il sollicite travailler des heures supplémentaires sans que le cumul de ces heures avec les heures normales de travail ne dépasse les dix heures par jour.

Q 2 : Est-ce que l'autorisation de travailler des heures supplémentaires peut être annuelle ou mensuelle ?

R 2 : La demande d'effectuer des heures supplémentaires devrait porter sur une courte période sinon, l'employeur aurait l'avantage d'embaucher du personnel pour une période déterminée à moins que les qualifications désirées ne soient pas fréquentes sur le marché de l'emploi. En d'autres termes, le personnel existant dispose de qualifications purement spécifiques à l'entreprise où il y travaille.

Q 3 : Est-ce que le nombre des heures de compensation doit être égal au nombre des heures travaillées au-delà de la durée légale avec majoration ou sans majoration ?

R 3 : Le nombre des heures de compensation doit être égal au nombre des heures travaillées et non pas au nombre des heures de travail majorées.

Article 84 : En application d'arrêtés des secrétaires d'Etat compétents, constatant la nécessité de cette dérogation et sans qu'il y ait lieu de procéder aux consultations prévues à l'article 81 les établissements exécutant des travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale peuvent prolonger au-delà de neuf heures par jour la durée du travail de leur personnel.

Article 85 : Les salariés ne peuvent être employés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée et éventuellement pour chaque semaine ou chaque mois, la répartition des heures de travail. Cet horaire fixe les heures auxquelles commence et finit la durée du travail.

Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévus pour les catégories de salariés auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 82 et au paragraphe 3 de l'article 83.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant l'application, à une certification de l'horaire précédemment établi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'entreprise ou par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans tous les lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé en dehors de l'entreprise dans le local auquel le personnel intéressé est affecté.

Un double de l'horaire et de toute modification qui y serait apportée éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspection du travail territorialement compétente.

Q 1 : Est - ce que le modèle ou l'imprimé de l'horaire est fixé par arrêté ?

R 1 : Il n'y a pas un modèle d'horaire du travail préétabli. Chaque entreprise peut établir son propre modèle. Il suffit de respecter certaines données telles que la fixation du début et de la fin de la journée du travail, la répartition des repos, le mode de répartition de l'horaire : par semaine, par mois ou par année. En plus, cet horaire doit être signé par l'employeur ou par la personne dûment mandatée par lui et déposé à l'inspection du travail territorialement compétente.

Q 2 : Est-ce que l'entreprise a le droit de modifier son horaire du travail plusieurs fois par année ?

R 2 : L'employeur peut modifier l'horaire du travail chaque fois qu'il le juge nécessaire. Il peut le modifier plusieurs fois durant le mois ou l'année. La modification de l'horaire du travail rentre dans le cadre de la gestion de l'entreprise. En principe, l'employeur décide du changement de l'horaire pour atteindre un certain objectif (rentabilité, productivité...). Si les modifications ne sont pas rentables à l'entreprise, l'employeur est censé en renoncer.

Q 3 : Est-ce que l'envoi du double de l'horaire à l'inspection du travail est suffisant pour valider cet horaire ?

R 3 : Le fait de déposer le double de l'horaire du travail à l'inspection du travail ne veut pas dire que cet horaire est légal. Il peut contenir des indications non conformes à la loi. Exemple, un repos de moins d'une heure ou moins d'une demi-heure... etc.

Le dépôt de l'horaire du travail à l'inspection du travail facilitera par la suite le contrôle de l'application de la loi par les agents de l'inspection du travail.

Article 86 : En cas d'organisation du travail par équipes, la liste nominative de chaque équipe est affichée dans les conditions prévues à l'article précédent.

Doivent être également affichés les noms des salariés auxquels s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 83,2.

Le chef d'entreprise ou, sous sa responsabilité, la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, doit être en mesure de faire la preuve, devant l'agent chargé de l'inspection du travail, de l'identité des salariés dont les noms sont portés sur les listes ci-dessus, sans préjudice du droit pour cet agent de demander aux salariés de prouver leur identité.

Q 1 : Comment prouver l'identité d'une personne s'il n'a pas de pièce d'identité telle que la carte d'identité civique ou un passeport ?

R 1 : En principe chaque citoyen a sa propre identité. Au travail, le salarié dispose de pièces justificatives de son identité telles que le contrat de travail, la carte de travail... Le responsable du personnel ou le chef d'entreprise est tenu de prouver à l'agent chargé de l'inspection du travail l'identité de la personne qu'il emploi.

Q 2 : Pourquoi le législateur exige-t-il l'affichage de la liste du personnel travaillant par équipe ?

R 2 : Le législateur a exigé l'affichage de la liste du personnel travaillant en équipe pour faciliter les opérations de contrôle.

Q 3 : Que doit contenir la liste nominative ?

R 3 : La liste nominative doit contenir le nom et le prénom de chaque travailleur et éventuellement sa matricule dans la société.

Article 87 : Tout chef d'entreprise qui veut, conformément à l'arrêté concernant sa profession, user des facultés prévues à l'article 83,1, est tenu d'adresser au préalable à l'inspection du travail une déclaration sous pli recommandé datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre de salariés pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il est fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévus.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspection du travail, les dates des jours où il est fait usage de ces dérogations avec indication de leur durée. Ce tableau est affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 85 et il y reste apposé pendant l'année courante et jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

Article 88 : Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cent heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif.

Des arrêtés conjoints du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales et du secrétaire d'Etat au plan et à l'économie nationale, pris après consultation des "commissions du travail agricole", déterminent la répartition journalière de cette durée par période, par région et éventuellement par mode de culture.

Les dispositions du paragraphe premier ne sont pas applicables aux gardiens et aux bergers. Un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales et du secrétaire d'Etat au plan et à l'économie nationale déterminera la durée légale du travail de cette catégorie de travailleurs et après consultation des centrales syndicales intéressées.

Q 1 : Pourquoi la durée du travail dans l'agriculture est-elle fixée annuellement et non pas hebdomadairement ?

R 1 : La nature de l'activité agricole diffère de celle de l'industrie. Si dans l'industrie, le personnel peut travailler selon un horaire fixe durant toute l'année, les spécificités du domaine agricole exigent une autre manière de repartir l'horaire. En effet, dans l'agriculture, la journée du travail n'est pas la même dans tout le pays. Elle diffère non seulement d'une région à une autre mais d'une saison à une autre. Exemple: en hiver, l'amplitude journalière est de loin inférieure à l'amplitude journalière en été ou en printemps.

C'est pour cette raison que l'horaire dans l'agriculture se fixe selon la région et la saison. En somme chaque personne travaille 2700 heures par an pour trois cent jours de travail soit en moyenne 9 heures par jour.

Article 89 : Dans les entreprises de toutes natures, la journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs repos pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos ne peuvent avoir une durée totale inférieure à une heure.

Ils doivent être fixés de façon que le personnel ne puisse être employé à un travail pendant plus de six heures consécutives sans interruptions d'une demi-heure au moins.

Cependant si la durée du travail effectif dans le courant de la même journée ne dépasse pas sept heures, le travail peut être fait sans interruption.

Le travail journalier de toute personne doit être suivi d'un repos ininterrompu dont la durée ne peut être inférieure à dix heures sans préjudice des dispositions spéciales concernant les femmes et les enfants.

En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu, sous réserve des dispositions des paragraphes précédents.

Q 1 : Quelle est la durée maximale des interruptions ou des repos ?

R 1 : Le législateur n'a pas fixé une durée maximale des repos ou des interruptions. Elles peuvent être d'une heure, de deux heures ou même plus. La fixation du repos est du ressort du chef d'entreprise. Il le fixe généralement en tenant compte de plusieurs éléments tels que la nature de l'activité de l'entreprise, les moyens de transport public, le lieu de résidence des travailleurs, l'horaire de la clientèle, des fournisseurs, de l'administration... etc.

Q 2 : Combien d'interruptions peut contenir l'horaire du travail ?

R 2 : Le législateur n'a pas fixé non plus le nombre des interruptions. L'employeur peut envisager une seule interruption d'une heure au moins comme il peut envisager plusieurs interruptions.

Q 3 : Les interruptions doivent elles être de durées égales ?

R 3 : Les interruptions ne doivent pas être forcément de même durée. Une interruption peut être d'une heure alors que l'autre peut être de 3 heures ou même d'une demi-heure seulement.

Ce qu'il y a lieu de respecter dans les interruptions, c'est de ne pas faire travailler les employés plus que six heures sans leur donner un repos au moins d'une demi-heure.

Exemple : en cas où une entreprise opte pour une journée de travail de 8 heures, elle peut organiser à titre indicatif son travail comme suit :

de 6 heures à 12 heures : puis repos de 30 mn de 12h à 12h30 et de 12h30 à 14h30 mn. Comme elle peut s'organiser autrement :

de 6h à 12 heures et de 12h30 à 13h et de 15h à 16h et de 17h30 à 18 h.

Comme vous l'avez remarqué, cet horaire est conforme à la loi. Un tel horaire peut être pratiqué dans les entreprises de distribution des journaux par exemple. En effet leur horaire est tributaire du trafic aérien.

Q 4 : Est- ce que le travailleur occupé en poste (3x8) a droit aux interruptions ou non ?

R 4 : Le travailleur occupé en 3 x 8, n'a pas droit à des interruptions de travail. Il a tout simplement droit à un repos ininterrompu dont sa durée ne peut être inférieure à dix heures.

Exemple : Le travailleur employé de 8 h à 16 h n'a droit de reprendre son travail qu'au moins dix heures plus tard c'est à dire vers 2 heures du matin du jour suivant.

Article 90 : Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale.

Ces heures sont rémunérées par référence au salaire de base horaire majoré selon les taux suivants :

- pour le régime de travail à plein temps de 48 heures par semaine 75 %

- pour les régimes de travail à plein temps inférieurs à 48 heures par semaine 25 % jusqu'à 48 heures et 50 % au delà de cette durée.

- pour les régimes de travail à temps partiel 50 %

Article 91 : En vue d'accroître la production, l'inspection du travail peut, après avis des organisations syndicales ouvrières intéressées, autoriser les chefs des établissements à faire effectuer des heures supplémentaires en plus de celles qui sont déjà prévues par la réglementation sur la durée du travail.

Article 92 : Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les deux mois suivant l'interruption du travail. Les heures ainsi récupérées sont payées au taux normal.

L'inspection du travail est préalablement informée par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un événement imprévu, avis lui en est donné immédiatement.

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent être récupérées, sauf accord des parties.

Article 93 : L'exécution d'heures supplémentaires ou la récupération d'heures perdues ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de soixante heures, non comprises les heures de dérogation permanentes, la durée hebdomadaire du travail, sauf en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

La faculté de récupérer les heures perdues et celle d'effectuer des heures supplémentaires, peuvent, en cas de chômage, être suspendues dans certaines professions, après consultation des organisations syndicales intéressées, soit sur l'ensemble du territoire, soit dans une ou plusieurs régions, par arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, soit pour des établissements déterminés par décision de l'inspecteur divisionnaire du travail.

Article 94 : Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'exploitation, au - delà de la durée journalière définie en application de l'article 88, sont payées au salaire normal majoré de vingt-cinq pour cent (25%)

Partie 10

PROTECTION DE LA MATERNITE

Article 64 : Dans les entreprises de toutes natures, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme :

a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours.

Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux.

b) aura droit, dans tous les cas, si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'allaitement.

Ces deux repos sont indépendants des repos prévus à l'article 89. L'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mères aux heures fixées par un accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces repos sont placés au milieu de chaque période. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération.

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dont tout établissement occupant au moins cinquante femmes.

Un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, pris après avis des organisations professionnelles intéressées, détermine les conditions auxquelles doit satisfaire cette chambre d'allaitement.

Q 1 : Est-ce que la femme doit se reposer 2 mois de suite ou bien doit-elle se contenter d'un seul congé de repos de 30 jours ?

R 1 : Le second repos de 30 jours de la femme n'est pas automatique. Elle ne peut en bénéficier que sur présentation d'un certificat médical. En effet, au bout d'un mois, la femme peut reprendre son travail comme elle peut être placée encore en congé de repos de 15 jours justifiés par un certificat médical.

Au terme des 45 jours, la femme peut aussi, soit reprendre son travail si son état de santé le lui permet, soit elle proroge son congé de 15 jours sur présentation de certificat médical.

De toute façon, le congé de maternité doit être toujours prouvé par un certificat médical.

Q 2 : Est-ce que la femme continue de bénéficier d'une heure d'allaitement même pendant la séance unique ?

R 2 : La femme a droit à deux repos d'une demi-heure chacun. Ce droit demeure inchangé même pendant la séance unique. En effet, la séance unique n'est qu'une forme d'organisation du travail qui ne doit pas priver la femme de son droit.

Q 3 : Est - ce que la prorogation du congé de repos de 30 jours est payée par l'entreprise ou non ?

R 3 : En cas d'accouchement, la femme bénéficie d'un repos qui peut aller de 30 à 60 jours. Durant ce repos, la femme bénéficie d'une indemnité de couche payée par la CNSS et non par l'employeur. En effet, ce dernier ne paye que les jours de naissance dont le nombre ne dépasse pas les 3 jours.

Q 4 : Si la femme n'allaite pas son enfant, est-ce qu'elle doit, dans ce cas, bénéficier des repos d'allaitement ou en sera-t-elle privée ?

R 4 : Dans le cas où la femme n'allaite pas son enfant, elle sera privée du repos d'allaitement. Evidemment, l'employeur peut exiger un certificat justifiant l'allaitement par les seins.

Partie 11

TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES ET DES ENFANTS DANS LES ACTIVITES NON AGRICOLES

<u>Article 65</u> : Les enfants de moins de quatorze ans ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins quatorze heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle s'étendant entre huit heures du soir et huit heures du matin.

Des arrêtés du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressés, peuvent, en raison des conditions locales ou des circonstances, substituer à cet intervalle un autre intervalle de douze heures qui ne peut commencer après huit heures du soir ni se terminer avant six heures du matin.

Q 1 : Concrètement, lorsqu'un enfant âgé de moins de 14 ans quitte son travail vers huit heures du soir, quand est-ce qu'il doit le reprendre ?

R 1 : Un enfant qui quitte son travail à 8 heures du soir ne doit le reprendre qu'à partir de 10 heures du matin. Un repos minimum de 14 heures est exigé. Les 14 heures de repos doivent comprendre automatiquement l'intervalle huit heures du soir jusqu'à huit heures du matin.

Exemple : au cas où le travail de l'enfant se termine à cinq heures, le soir, il ne doit commencer à travailler le lendemain qu'à partir de 8 heures du matin.

Q 2 : Est - ce que l'intervalle de 8 heures du soir jusqu'à 8 heures du matin doit être toujours respecté même en été ?

R 2 : L'intervalle de huit heures du soir à huit heures du matin doit être toujours respecté indépendamment de la saison ou de la répartition de la durée du travail.

Article 66 : Les enfants de plus de 14 ans et de moins de 18 ans et les femmes ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins 12 heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

Toutefois, dans certaines régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, le Ministre chargé des affaires sociales peut, par arrêté pris après consultation des organisations syndicales concernées, prescrire des intervalles de temps différents pendant lesquels l'emploi des enfants est interdit à condition que le repos de nuit comprenne l'intervalle s'étendant entre 11 heures du soir et 7 heures du matin.

Q 1 : Pourquoi les employeurs ne respectent – ils pas durant la deuxième moitié du mois de ramadan les dispositions du premier paragraphe de l'article précité en faisant travailler les femmes pendant la nuit (entre 10 heures du soir jusqu'à minuit).

R 1 : Durant la deuxième quinzaine du mois de ramadan, le ministère des affaires sociales (Direction Générale de l'Inspection du Travail) publie un communiqué en vertu duquel il autorise les employeurs à employer les femmes pendant la nuit (entre 22 heures et minuit). Ce communiqué fait toujours référence à l'accord des organisations professionnelles respectives (UGTT et UTICA), et ce, compte tenu de la particularité du mois sain.

Q 2 : Si les femmes ou les enfants sont d'accord pour travailler pendant l'intervalle interdit, une telle mesure est-elle légale et quelles sont les conséquences pour l'employeur et pour les femmes ou les enfants ?

R 2 : L'employeur est tenu de respecter la période d'interdiction même si les femmes ou les enfants sont d'accord pour travailler durant cette période, car l'interdiction relève de l'ordre public absolu qu'il ne faut jamais déroger. Par ailleurs, l'employeur

qui ne respecte pas cette interdiction sera passible des sanctions telles que prévues par les dispositions des articles 234 et 236 du code de travail, à savoir le paiement d'une amende de 24 à 60 dinars appliquée pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales.

Article 67 : Nonobstant les dispositions précédentes, les enfants de seize ans révolus et de moins de dix-huit ans peuvent être occupés la nuit dans les cas ci-après :

a) en cas de force majeure

b) pour les enfants occupés dans les boulangeries, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin est substituée à la période comprise entre dix heures du soir et six heures du matin

c) Lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent, dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut, après avis des organisations syndicales concernées, accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour l'emploi des enfants à condition qu'ils bénéficient, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives.

d) Le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour permettre aux enfants de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans de paraître comme artistes en soirée dans des spectacles publics ou de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vue cinématographiques. Aucune autorisation n'est octroyée lorsque cette parution ou cette participation présente un danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. En outre la période d'emploi ne peut excéder minuit et l'enfant doit jouir d'un repos de quatorze heures consécutives au moins.

Q 1 : Quels sont les cas de force majeure ?

R 1 : Parmi les cas de force majeure, on peut citer les inondations, l'incendie,...

Article 68 : L'interdiction du travail de nuit des femmes n'est appliquée :

a) en cas de force majeure

b) dans le cas où le travail s'applique, soit à des matières premières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable

c) aux femmes qui occupent des postes de direction, ou de caractère technique impliquant une responsabilité

d) aux femmes occupées dans les services sociaux et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Q 1 : Qu'est ce qu'on entend par *poste de direction* ? Est-ce que le poste détenu par un chef de service est un poste de direction ou non ?

R 1 : Un poste de direction est un poste qui confère au titulaire de ce poste de diriger une direction : par conséquent, le poste de chef de service n'est pas un poste de direction.

Article 68-2 : L'intervalle de nuit pendant lequel les femmes ne peuvent être employées, prévu par l'article 66 du présent code, peut être modifié et l'interdiction du travail de nuit des femmes prévue par le même article peut être levée, et ce, dans les cas suivants :

1- Dans une branche d'activité déterminée ou une profession déterminée, par arrêté du Ministre chargé des affaires sociales, pris après accord des organisations professionnelles représentant les employeurs et les travailleurs concernés.

2- Dans une ou plusieurs entreprises non couvertes par un arrêté pris en application du paragraphe 1, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée sur la base d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs concernés et, à défaut, les représentants du personnel dans l'entreprise, et ce, après consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés.

3- Dans une entreprise non couverte par un arrêté pris en application du paragraphe 1 et dans laquelle un accord n'a pas été conclu concernant la modification de l'intervalle de nuit ou la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée après avis de l'inspection médicale du travail et dans les conditions suivantes :

- consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés

- vérifications de l'existence des garanties suffisantes dans l'entreprise pour les travailleuses en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les services sociaux et l'égalité de chances et de traitements.

- vérification de l'existence des garanties suffisantes concernant les déplacements de la femme du fait du travail,

- fixation de la durée de l'autorisation qui peut être renouvelée selon les mêmes conditions

---

Q 1 : Quels sont les cas qui peuvent aboutir à la modification ou à la levée d'interdiction du travail des femmes pendant la nuit ?

R 1 : La modification de la durée d'interdiction ou la levée de l'interdiction peut être décidée au cas où une nécessité s'impose à l'entreprise. Cette nécessité peut se traduire par un accroissement de la production et, par conséquent, le travail de nuit s'impose. De même, la nécessité peut se traduire par la possibilité de faire des économies (énergie, téléphone, Internet) etc.

Q 2 : Quelle est la durée maximale ou minimale de l'autorisation et combien de fois peut-elle être renouvelée ?

R 2 : Le législateur n'a pas fixé de durée minimale ni de durée maximale. Il n'a pas fixé non plus combien de fais l'autorisation peut être renouvelée.

La période d'autorisation reste de la souveraineté de l'inspecteur du travail qui la fixe après la consultation des organisations professionnelles. A noter que généralement lorsqu'une organisation syndicale n'est pas d'accord pour l'autorisation, l'inspecteur du travail ne la donnera pas.

Q 3 : Est-ce que *les garanties suffisantes* concernant le déplacement des femmes veut dire que l'employeur doit assurer le transport à sa charge ?

R 3 : Les garanties nécessaires concernant le déplacement des femmes ne veulent pas dire upso facto que l'employeur est tenu d'assurer le transport. Il se peut que tout le personnel soit motorisé ou bien il se peut que le transport public soit assuré

pendant le début et la fin de l'horaire du travail. L'employeur peut aussi garantir par ses propres moyens le déplacement des femmes.

Article 68-3 : Il est interdit d'appliquer les dispositions de l'article 68-2 à la femme travailleuse pendant une période de seize semaines au minimum avant et après l'accouchement, dont au moins huit avant la date probable de l'accouchement

Cette interdiction peut être levée par une autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente après avis de l'inspection médicale du travail. Cette autorisation est octroyée sur la base d'une demande écrite de la femme travailleuse concernée à condition que sa santé et celle de son enfant ne soient pas exposées au danger.

L'interdiction prévue au premier paragraphe du présent article s'applique durant d'autres périodes sur présentation de certificats médicaux indiquant que l'interdiction pendant ces périodes est nécessaire pour la santé de la mère et de son enfant. Ces périodes se situent pendant la grossesse ou pendant une période déterminée prolongeant la période postnatale prévue au premier paragraphe du présent article.

Q 1 : Que doit faire l'employeur dans le cas où il n'y a dans l'entreprise qu'une ou deux femmes en état de grossesse, d'une part, et qu'il n'y a pas des postes disponibles pour elles pendant le jour ?

R 1 : L'employeur ne peut pas employer des femmes en état de grossesse, même si ce nombre est très réduit (une ou deux) car la préservation de l'être humain n'est pas limitée à un nombre déterminé de femmes.

Article 68-4 : L'application des dispositions de l'article 68-3 du présent code ne peut constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Q 1 : Qu'est-ce que le chef d'entreprise encourt dans le cas où il rompt le contrat de travail d'une femme qui refuse de travailler la nuit ?

R 1 : La rupture de contrat de travail sera qualifiée de rupture abusive et, par conséquent, elle ouvre droit à l'intéressée de réclamer la réparation du préjudice par le paiement de dommages et intérêts évalués entre 1 et 2 mois de salaires par année de service sans dépasser 36 mois.

<u>Article 69</u> : L'inspection du travail territorialement compétente doit être avisée immédiatement de la levée de l'interdiction du travail de nuit des enfants en application des articles 67 (paragraphe a) et 68 (paragraphe a et b)

Q 1 : Qui doit aviser l'inspection du travail territorialement compétente de la levée de l'interdiction du travail de nuit des enfants ?

R 1 : Le chef d'entreprise est tenu d'aviser l'inspection du travail des cas de force majeure ou des matières qui risquent d'être périssables.

Article 70 : Un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressées, peut fixer, pour les femmes et enfants, une période de repos de nuit et un intervalle d'interdiction du travail plus court que ceux prévus aux articles précédents, lorsque le travail de jour est particulièrement pénible en raison de la période de l'année, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 71 : Lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit pour les enfants de 16 ans à 18 ans et pour les femmes peut être suspendue par décret.

Q 1 : Qu'est-ce qu'on entend par *intérêt national* ?

R 1 : L'intérêt national est un terme vague et imprécis. Il peut signifier des situations de guerre, d'inondation, d'incendie. Ces événements peuvent affecter l'intérêt national et c'est la raison pour laquelle l'interdiction du travail des femmes et des enfants peut être suspendue.

Article 72 : Les attributions dévolues par le présent chapitre au secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales et concernant les branches d'activités soumises au contrôle des secrétaires d'Etat chargés de l'industrie, du transport et des PTT, sont exercées par le secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales en collaboration avec les secrétaires d'Etat intéressés.

Article 73 : Dans toutes les activités non agricoles, les employeurs doivent tenir un registre indiquant les noms et date de naissance de toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'ils occupent, leurs heures de travail ainsi que toutes autres informations relatives aux conditions d'emploi des enfants. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les enfants et adolescents travaillant sur la voie publique doivent porter un document reproduisant les mentions figurant sur le registre sus-indiqué.

Q 1 : Est-ce que le registre mentionné par l'article 73 est conçu selon un modèle particulier ou non ?

R 1 : Il n'y a pas de modèle de registre préétabli. Le chef d'entreprise peut établir son propre registre. Il suffit qu'il contienne les indications prévues par l'article.

Article 74 : Les enfants de moins de dix-huit ans doivent bénéficier d'une période de repos de nuit ne comprenant pas moins de :

a) douze heures consécutives pour les enfants de moins de seize ans

b) dix heures consécutives pour les enfants de seize à dix-huit ans, à condition qu'un repos compensateur leur soit accordé pendant le jour.

Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

Partie 12

EXECUTION DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 75 : Les locaux des entreprises de toutes natures dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

Q1 : Est- ce que le nombre de sièges est fixé selon le nombre permanent des femmes ou indépendamment de leurs situations juridiques ?

R1 : Le nombre de sièges est fixé indépendamment de la situation juridique des femmes employées (permanentes ou contractuelles).

Q2 : Est - ce que le nombre est déterminé en fonction du nombre total des femmes travaillant dans les locaux ou en fonctions du nombre des femmes travaillant en équipe ?

R2 : Le nombre de sièges doit être fixé en se référant au nombre de femmes occupées par poste. En effet, si l'effectif total des femmes est de 150, réparties en 3 postes égaux, le nombre de sièges doit être fixé à 50 et non à 150.

Article 76 : Les chefs des entreprises dans lesquelles sont employés des enfants de moins de dix-huit ans ou des femmes doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique

---

Q1 : Qu'est - ce que *la décence publique* ?

R1 : Le grand Larousse définit la décence en tant que «Respect des convenances, surtout en matière sexuelle, pudeur». C'est aussi le respect des bonnes mœurs ?.

Q2 : Que peut encourir un chef d'entreprise s'il ne respecte pas la décence publique ou ne veille pas au maintien des bonnes mœurs ?

R2 : Le chef d'entreprise qui ne respecte pas la décence publique ou ne veille pas au maintien des bonnes mœurs est passible d'une amende de 24 à 60 dinars. Cette amende est appliquée pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars.

Article 76-2 : Pour nécessité de service, le travailleur peut être chargé d'effectuer des travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure à sa catégorie.

Les modalités d'application des dispositions du paragraphe précédent sont fixées par les conventions, les contrats individuels ou par arrêté du ministre chargé des affaires sociales pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernés.

Q1 : Est-ce que la législation n'a pas prévu une durée maximum d'affectation du salarié à une catégorie inférieure à sa catégorie ?

R1 : La convention collective cadre à traité dans son article 15 de l'utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celles de leur grade. Aux termes dudit article, tout travailleur peut être requis pour effectuer des travaux d'une catégorie inférieure à sa catégorie, et ce, dans un délai ne dépassant pas un mois une fois par année ou des travaux d'une catégorie supérieure à sa catégorie pour une période ne dépassant pas trois mois.

Q2 : Est-ce que le travailleur perçoit le salaire de la nouvelle catégorie à laquelle il est affecté ou bien garde-t-il le salaire de sa catégorie ?

R2 : Le travailleur garde le salaire de sa catégorie lorsqu'il est affecté à une catégorie inférieure à la sienne. Par contre, lorsqu'il est affecté à une catégorie supérieure à la sienne, il percevra dès le premier jour une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de son échelle et celui de l'échelle correspondante à la catégorie à laquelle il accède provisoirement.

Q3 : Est-ce que le travailleur peut contester l'affectation ?

R3 : Le travailleur peut contester la décision de son affectation à une catégorie inférieure à sa catégorie d'origine lorsqu'il estime que l'affectation revêt un caractère vexatoire et n'est pas dictée par le souci de la nécessité du travail.

A cet effet, il doit saisir la commission consultative d'entreprise qui est compétente pour statuer sur cette question.

Q4 : Dans le cas où le travailleur continue à effectuer des travaux d'une catégorie supérieure à sa catégorie d'origine, peut-il réclamer de droit sa confirmation dans la nouvelle catégorie ?

R4 : Dans le cas où le travailleur continue à effectuer des travaux d'une catégorie supérieure à sa catégorie d'origine et pour une durée qui excède trois mois, il sera confirmé de droit..

Partie 13

TRAVAUX SPECIAUX DES FEMMES ET DES ENFANTS

<u>Article 77-2</u> : Les dispositions des articles 59 à 62 du présent code sont applicables aux enfants âgés de 18 à 21 ans et employées à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

L'examen médical visé à l'article 61 du présent code doit comprendre des radiographies des poumons et une expertise fonctionnelle de la respiration.

Q1 : Quelles sont les dispositions prévues par les articles 59 à 62 qui s'appliquent aux enfants âgés de 18 à 21 ans et employées à des travaux souterrains dans les mines et carrières ?

R1 : Les dispositions des articles 59 à 62 applicables pour les enfants âgés de 18 ans sont aussi applicables pour les enfants âgés de 18 à 21 ans lorsqu'ils sont employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières. Il s'agit :

- de la tenue d'un registre indiquant les nom et la date de naissance, la nature des travaux, le nombre d'heures de travail, les périodes de repos et les certificats d'aptitude.
- l'examen médical d'aptitude effectué par l'inspection médicale du travail sur sa propre initiative ou à la demande de l'inspection du travail.
- l'examen médical approfondi
- l'examen médical poursuivi.

Article 78 : Il est interdit d'employer ou de laisser employer les enfants de moins de dix-huit ans et les femmes dans les établissements, parties d'établissements et chantiers où s'effectuent la récupération, la transformation ou l'entreposage des vieux métaux.

Partie 14

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Article 31 : La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, des employeurs organisés en groupement ou agissant individuellement et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs. Elle doit être écrite à peine de nullité.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché par les soins du chef d'entreprise dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage et sur la porte de ces derniers. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel. En ce qui concerne les travailleurs agricoles, ceux des professions libérales, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage de l'avis à la municipalité du lieu de leur résidence ou à défaut au siège de la délégation par les soins de la partie employeur à la convention.

Q 1 : Quelles sont les procédures à suivre pour conclure une convention collective ?

R 1 : La partie qui souhaite conclure une convention collective(généralement, c'est l'organisation syndicale ouvrière qui prend l'initiative, parce que la convention collective devrait comporter des avantages plus que prévus comme minimum par la législation en vigueur, sinon elle n'a pas sa raison d'être) établit un projet de convention qu'elle communique à l'autre partie (fédération patronale par exemple), puis les deux parties entrent en négociation. Une fois mises d'accord sur tous les points, elles

signent la convention puis elles la transmettent au ministère des affaires sociales pour agrément. Si elle est agréée, la convention collective sera publiée au journal officiel en langue arabe ou une autre langue (le français).

Q 2 : Combien y a-t-il, à ce jour, de conventions collectives ?

R 2 : Jusqu'au début de 1999, les partenaires sociaux ont pu conclure 49 conventions collectives nationales couvrant presque la majorité des secteurs économiques.

Q 3 : Est-ce que les dispositions de la convention collective s'imposent à tout établissement compris dans son champ d'application même si le chef d'entreprise n'a pas pris part aux négociations ?

R 3 : Chaque convention collective dispose d'un article qui traite de son champ d'application territorial et professionnel. S'il y a une entreprise dont l'activité est prévue dans l'article concerné de la convention, cette dernière s'applique aussi à cette entreprise même si le chef d'entreprise n'est pas signataire de ladite convention.

Article 32 : La convention collective de travail peut être conclue, soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée ne pouvant excéder cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée, qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

Q 1 : Quelle est la durée actuelle des conventions collectives ?

R 1 : Les conventions collectives sectorielles sont conclues pour une durée indéterminée. Toutefois, la dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie par l'une des parties contractantes ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration d'une période franche de trois ans.

Article 33 : La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser au gré de l'une des parties, et à son égard seulement, à charge pour elle de notifier, au moins un mois à l'avance, sa volonté à toutes les autres parties du contrat.

Article 34 : Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils sont garants de l'exécution de la convention par leurs membres.

Q 1 : Que peut encourir un employeur s'il refuse par exemple l'application d'une convention collective ?

R 1 : Au cas où l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention collective, il sera dressé à son encontre un procès-verbal d'infraction et, par conséquent, il aura à payer une amende.

Article 35 : Les groupements régulièrement constitués, liés par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Q 1 : Quel est le tribunal compétent en la matière ? Est-ce le tribunal de travail ou un autre tribunal ?

R 1 : L'action en dommages et intérêts peut être intentée par les groupements régulièrement constitués et elle doit être déposée auprès du tribunal civil et non pas auprès du tribunal du travail.

Article 36 : Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violerait à leur égard les engagements contractés.

Article 37 : Lorsqu'une convention collective a pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs de l'ensemble d'une branche d'activité, sa conclusion est subordonnée à la détermination de son champ d'application territorial et professionnel par un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, pris après avis de la commission nationale du dialogue social.

Q 1 : Quelles sont les attributions de la commission nationale du dialogue social ?

R 1 : La commission nationale du dialogue social "est chargée d'émettre son avis sur les questions relatives au travail qui lui sont soumises et notamment celles concernant la législation du travail, les normes internationales du travail, les salaires, la classification professionnelle, les négociations collectives et le climat social " (voir article 335 du code de travail).

Article 38 : La convention collective, définie à l'article précédent, doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée, dans le territoire où elle doit s'appliquer. Ses dispositions s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales.

Celui-ci statue par un arrêté d'agrément ou par un refus motivé d'agrément, sans pouvoir modifier le texte de la convention qui lui est soumise. L'agrément ne peut être refusé qu'après avis motivé de la commission visée à l'article précédent.

Si la convention n'est pas agréée, elle ne peut avoir d'effet, même entre les parties contractantes.

Q 1 : Pourquoi faut–il l'agrément du ministère des affaires sociales pour la validation de la convention ?

R 1 : L'agrément du ministère, donc de l'Etat, est une garantie contre la non application de la convention. L'agrément est aussi un moyen régulateur de l'équilibre social. En effet, au cas où la partie employeur dans la convention collective abuse par exemple des droits du secteur en accordant des augmentations qui risquent de créer une inflation dans le pays, le ministère n'accordera pas dans cette situation, l'agrément.

Par ailleurs, il y a lieu de noter que certains juristes et gestionnaires considèrent que l'agrément est une limitation à la liberté de négociation.

Article 39 : Au cas où un différend s'élèverait au sujet du caractère de la plus grande représentativité d'une ou de plusieurs organisations syndicales, un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, pris après avis de la commission nationale du dialogue social, déterminera celles de ces organisations qui, dans le cadre de la branche d'activité et dans le territoire considéré, seront appelées à conclure la convention collective.

Article 40 : La décision d'agrément est rendue publique par l'insertion au "Journal Officiel de la République tunisienne" de l'arrêté d'agrément, portant en annexe le texte de la convention collective agréée.

La décision du refus d'agrément est notifiée par le secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales aux parties contractantes.

Article 41 : Le secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs intéressée, retirer l'agrément donné à une convention collective par arrêté pris après avis motivé de la commission nationale du dialogue social.

Article 42 : Les conventions collectives visées à l'article précédent doivent au moins contenir des dispositions concernant :

a) la liberté syndicale et la liberté d'opinion

b) les salaires applicables par catégories professionnelles et la procédure de classement des travailleurs entre lesdites catégories

c) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion

d) le délai-congé

e) les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire chargée de régler les difficultés nées de l'application de la convention.

Article 43 : Les organisations syndicales qui sont parties à une convention collective de travail agréée, conclue pour une durée indéterminée et qui usent de leur droit de dénonciation prévue à l'article 33, doivent faire parvenir au secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales copie de la notification qu'elles adressent aux autres parties, et ce, dans les mêmes délais.

Article 44 : Sauf dérogation prévue par arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou groupe d'établissements considérés.

Les conventions collectives d'établissements ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celles des conventions collectives agréées qui sont applicables aux établissements.

Q 1 : Qu'est ce qu'on entend par *dispositions plus favorables* ? Est-ce que la prolongation de la période d'essai constitue une disposition favorable ou une disposition défavorable ?

R 1 : Le principe de conclusion d'une convention collective est de prévoir des dispositions favorables à celles existantes, sinon la convention collective n'a pas sa raison d'être. En outre, il y a lieu de signaler que les dispositions favorables sont les clauses qui apportent un avantage matériel ou moral en comparaison avec les dispositions en vigueur.

Au sujet de la période d'essai, le relèvement de la durée peut constituer une disposition favorable si on approche la question sous l'angle de l'emploi. En effet, le maintien du salarié le plus longtemps possible dans l'entreprise constitue une disposition favorable si on la compare à une disposition qui ne prévoit le maintien du salarié en période d'essai que pour une courte période.

Article 45 : Les conventions collectives d'établissements ne sont applicables qu'à partir du jour qui suit celui de leur dépôt en triple exemplaire au greffe de la juridiction compétente en matière prud'homale du lieu où elles ont été conclues.

Ce dépôt est effectué par la partie la plus diligente.

Deux exemplaires du texte de la convention collective, signés par les parties, sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier de la juridiction en question, l'un au secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, l'autre à l'inspection du travail territorialement compétente.

Il est donné, gratuitement, au secrétariat ou au greffe de la juridiction où a lieu le dépôt, communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui être délivrées à ses frais.

Article 46 : Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, ainsi que celle du consentement des parties, au greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu de l'article 45.

Article 47 : Sont liés par la convention collective d'établissement, outre les employeurs qui sont engagés directement, les employeurs et les travailleurs membres d'un groupement partie si, dans un délai de huit jours à compter du dépôt de la convention ou de la notification de l'adhésion prévus à l'article précédent, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement et n'ont pas signifié celle-ci au greffe où le dépôt a été effectué.

Article 48 : Toute partie à une convention collective d'établissement conclue pour une durée indéterminée, qui désire user du droit de dénonciation prévu à l'article 33, doit notifier sa décision au greffe où la convention est déposée, en même temps qu'elle la notifie aux autres parties.

Article 51 : A titre transitoire et jusqu'à une date qui sera fixée par décret, les conventions collectives ne pourront contenir aucune disposition relative aux salaires ou aux indemnités accessoires du salaire. Elles ne pourront pas non plus contenir des dispositions relatives à la classification professionnelle ou au classement individuel des travailleurs dans chaque catégorie professionnelle.

Q 1 : Est-ce que ce texte demeure valable jusqu'à ce jour ?

R 1 : Ce texte n'est plus valable étant donné que le décret n° 73-247 du 26/05/73 relatif à la procédure de fixation des salaires a prévu dans son article premier que les conventions collectives de travail, élaborées en application des articles 31 à 52 du code de travail, pourront à l'avenir contenir valablement des dispositions relatives aux salaires, aux indemnités, accessoires des salaires, à la classification professionnelle et au classement individuel des travailleurs dans chaque catégorie professionnelle.

Article 52 : Pendant la période prévue à l'article précédent, les règlements de salaires, rendus obligatoires en vertu des textes antérieurs, resteront en vigueur.

TABLE DES MATIERES

1- Le contrat de travail à temps complet

- Définition de l'employeur et du travailleur 13
- Les différents types de contrat de travail 15
- Le contrat de travail et ses renouvellements 16
- Les clauses substantielles du contrat de travail 17
- L'engagement du salarié après les quatre ans 18
- Le contrat de travail : quel contenu ? 20

2- Le contrat de travail à temps partiel

- Définition du travail à temps partiel 27
- Le contenu légal du contrat de travail à temps partiel 29
- Le calcul des droits des travailleurs à temps partiel 33
- Le travail des heures supplémentaires 35
- Les conditions de passage d'un régime de travail à un autre
- Le cumul du travail 37

3- Le licenciement individuel

- La fin régulière du contrat de travail par le fait de l'employeur 51
- La fin régulière du contrat de travail par le fait du salarié 52
- La rupture abusive du contrat de travail 54
- Définition de la cause réelle et sérieuse 57
- Les procédures dans le licenciement 58
- L'employeur peut-il toujours prouver les fautes graves ? 61
- Le salarié, licencié abusivement, a-t-il droit de réintégrer son poste de travail ? 62
- Le calcul de la gratification de fin de service 65
- La gratification et la typologie des contrats 65
- Les dommages et intérêts et la prescription 67
- Le licenciement d'un salarié ayant le statut de représentant du personnel 71
- La tenue du conseil : comment faut-il s'y prendre ? 72

4- Le licenciement collectif

- Définition de terminologie : économique, raison technologique, partie, mise en chômage. 79
- La procédure dans le licenciement collectif 82
- La conciliation des intérêts des deux parties 83
- Les réunions de conciliations et les problèmes pratiques : Comment en surseoir ? 85
- La commission régionale et centrale de conciliation : quand et comment elle se tient ? 88
- La portée des décisions de la commission régionale ou centrale de conciliation. 89
- L'employeur a-t-il le droit de refuser la réintégration des travailleurs licenciés ? 97
- Quels critères faut-il retenir en cas de licenciement ? 98

5- Les conflits collectifs

- Signification de la notion « collectif » et contenu des difficultés 103
- Le rôle de la commission consultative d'entreprise dans la résolution des difficultés 104
- Les problèmes pratiques posés par l'absence de la structure : commission consultative d'entreprise 106
- L'exercice du droit de grève : condition de forme et de fond 107
- Les différents types de grève 108
- Les conditions de légalité de l'exercice de la grève touchant plus d'un gouvernorat 116

6- La représentation du personnel

- La commission consultative d'entreprise et les conditions de son institution ou renouvellement 125
- Quels sont pour la commission consultative d'entreprise les problèmes en cas de démission de membres ou de variation de l'effectif de l'entreprise 131
- Les attributions de la commission consultative d'entreprise 134

7- Les congés payés

- Le droit au congé payé 147
- Le congé payé et les jours fériés 148
- Les périodes de non travail assimilées à un travail effectif 150
- Les congés de naissance 158
- La procédure de remboursement de l'indemnité de congé de naissance. 160
- Le registre des congés payés 163
- Le congé payé du travailleur contractuel 164
- L'indemnité de congé et le salaire 169

8- Les salaires

- Les limites du salaire 173
- Les salaires et les conventions collectives 173
- Distinction entre rémunération et salaire 175
- Salaire et productivité 176
- Les modes de rémunération 181
- Le paiement des salaires 182
- Le livre de paie 185
- La modification du salaire 187
- La prescription du salaire 189

9- L'horaire du travail

- Comment connaître le régime horaire ? 193
- Les autorisations de travail en heures supplémentaires 195
- La compensation des heures supplémentaires 196
- Le modèle de l'horaire du travail 197
- La modification de l'horaire du travail 197
- Le dépôt de l'horaire à l'inspection du travail et sa validité 197
- Les obligations de l'employeur en cas de travail par équipe 198
- Les interruptions dans l'horaire du travail 202

10- La protection de la maternité

- La durée totale du repos de la femme 209
- Les heures d'allaitement et le travail en séance unique 210
- La rémunération de la femme pendant son repos 210

11- Le travail des femmes et des enfants dans les activités non agricoles

- Le repos de nuit de l'enfant 213
- L'intervalle de repos est-il toujours respecté 213
- Le travail des femmes la nuit et le mois de Ramadan 214
- L'accord de la femme pour travailler la nuit peut- il annuler l'interdiction 217
- Les cas d'interdiction du travail de nuit 219
- Les garanties pour le travail des femmes pendant la nuit 222

12-Exécution du travail des femmes et des enfants 227

13- Travaux spéciaux des femmes et des enfants 237

14-Les conventions collectives

- La procédure pour la conclusion d'une convention collective 239
- Le champ d'application territorial et professionnel de la convention 242
- La durée de la convention collective 244
- La convention collective et l'agrément du ministre des affaires sociales 245

EXTRAIT DE NOTRE CATALOGUE

* Code du travail مجلة الشغل

* التشريع التونسي للشغل في أربع أجزاء لمحمد الهادي بن عبد الله

ج 1 : مجلة الشغل معلق عليها
ج 2 : التكوين المهني والتشغيل
ج 3 : علاقات الشغل
ج 4 : ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية

*** Guide des conventions Collectives de Abada MAHJOUBI**

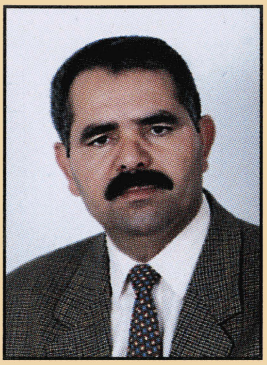
*** Par écrit. Modèles et Formulaires pour les gestionnaires de R.H de GHAJATI Younès**

* في تطبيق قانون الشغل(50 إستشارة مبسطة) يونس غجاتي

* الموظف في القانون التونسي (صلاح الدين الشريف وماهر كمون)

*** De la G.R.H Au management des hommes de Zeineb MAMLOUK**

Impression et finition :
IMPRIMERIE PRINCIPALE
Zone Industrielle de Ben Arous - 2013 BEN AROUS
Tél : 380.201 - 387.068 - Fax : 381.493



Né en 1956 à Nebeur (Le Kef), Younès GHAJATI est titulaire d'un diplôme d'études approfondies (DEA) en gestion (option Ressources humaines de l'Institut Supérieur de Gestion de Tunis) et d'un diplôme d'inspecteur du travail de l'Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES).
De 1981 à 1989, il a exercé respectivement les fonctions d'inspecteur du travail, de chef de service puis d'inspecteur régional du travail de Tunis.
Depuis 1989, il est directeur central des ressources humaines dans un groupe de sociétés.

Il est l'auteur de deux livres :

«De la pratique du droit du travail» (en arabe) Editions C.L.E. 350 p. (1993).
«Par écrit ! modèles et formulaires pour le gestionnaire des ressources humaines» (arabe et français) Editions C.L.E. 140 pages, 1998.
Il est également enseignant vacataire à l'Institut Supérieur de Gestion, expert judiciaire et consultant social auprès des entreprises. De même, il est chroniqueur à plusieurs médias notamment la revue «La Tunisie Economique» et le journal «El Bayan».

Les 250 questions-réponses en droit du travail auraient le mérite de faciliter aux étudiants, aux gestionnaires et aux praticiens de la gestion sociale la maîtrise des règles du droit du travail et de mettre en relief les aspects pratiques de ces règles.

Prix : 20 DT

ISBN : 9973-828-21-6 COMPRENDRE LE CODE DU TRAVAIL
250 QUESTIONS - REPONSES PRATIQUES
©1999 - Editions C.L.E. - Contributions à la Littérature d'Entreprise
96, Rue de Yougoslavie - 1001 Tunis - Tél: 343.130 Fax : 349.796